

Informe que formula la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración de Deoleo, S.A., en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, en relación con la propuesta de aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, que se somete en el punto octavo del Orden del Día de la Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar el 3 de junio de 2019, en primera convocatoria, o el 4 de junio de 2019, en segunda convocatoria.

El presente documento se redacta 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 (en adelante “Ley de Sociedades de Capital”) que establece, como obligación de la Junta General de Accionistas, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, que deberá incluir tanto la relativa a consejeros no ejecutivos como el régimen retributivo de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas.

La política de remuneraciones tendrá carácter plurianual y deberá someterse a la aprobación de la Junta General de Accionistas, al menos cada tres años, como punto separado del Orden del Día.

El citado artículo 529 novodecies 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, debiendo publicarse ambos documentos en la página web corporativa desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas y atribuyendo la Sociedad, expresamente a los accionistas, el derecho a solicitar la entrega o envío gratuito de los mismos, derecho al que se hará mención expresa en el anuncio de convocatoria de la Junta.

El citado artículo establece también que cualquier modificación o sustitución de la política de remuneraciones de los consejeros durante su plazo de vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

A este respecto, conforme a lo establecido en el artículo 34 de los Estatutos Sociales de Deoleo, S.A. (en adelante, “DEOLEO” o la “Sociedad”), la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante, la “CNR” o la “Comisión”) tiene atribuidas, entre otras, las funciones de proponer al Consejo de Administración el régimen de retribuciones de los consejeros.

Por su parte, el Consejo de Administración tiene como competencia indelegable la propuesta de la política de retribución de los consejeros para su aprobación por la Junta General.

El presente documento constituye el informe legal motivado justificativo de la política de remuneraciones de los consejeros que a continuación se detalla, y que se someterá a la aprobación del Consejo de Administración para su elevación a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2019.

I. Antecedentes

La Junta General de Accionistas de DEOLEO celebrada el 5 de junio de 2017, acordó aprobar una política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad adaptada a las necesidades y circunstancias específicas de Sociedad. El periodo de vigencia de dicha política abarca hasta el ejercicio 2020.

Conforme a lo establecido en el artículo 26 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión tiene atribuidas, entre otras, las funciones de proponer al Consejo de Administración el régimen de retribuciones de los consejeros y revisarlas de manera periódica.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el ejercicio de las funciones que tiene atribuidas, ha realizado una revisión de la actual política de remuneraciones para valorar su adecuación al contexto organizativo.

Tras dicho proceso, la CNR considera oportuno proponer para su aprobación una nueva política de remuneraciones de los consejeros (en adelante, la “política de remuneraciones” o “la política de remuneraciones de los consejeros”). Esta propuesta de nueva política se ajustará al contenido establecido en la Ley de Sociedad de Capital y tendrá vigencia para los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

La nueva política de remuneraciones de los consejeros es continuista con la anterior, si bien introduce aspectos que mejoran su alineamiento con la situación organizativa actual.

II. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará formada por un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros que serán designados por el Consejo de Administración. La totalidad de los integrantes de dicha Comisión deberán ser consejeros no ejecutivos, dos de los cuales, al menos, deberán ser consejeros independientes. El Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones será designado de entre los consejeros independientes que formen parte de ella.

A la fecha de este Informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por cinco consejeros no ejecutivos:

Nombre	Cargo	Tipología
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

Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene las siguientes competencias en materia de remuneraciones:

- 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.
- Proponer al Consejo de Administración la política de retribución y las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos de la Sociedad.
- 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 del Consejero Delegado.
- Informar los planes de incentivos.
- Realizar un examen anual sobre la política retributiva de los consejeros y de los Altos Directivos.

El presente Informe tiene por objeto dar cumplimiento al primero de los puntos señalados anteriormente.

III. Informe sobre la política de remuneraciones de los consejeros de DEOLEO

En el ejercicio de sus funciones, la Comisión ha analizado la política de remuneraciones de los consejeros de DEOLEO aplicable hasta la fecha y ha elevado al Consejo de Administración las propuestas concretas en relación con la misma para la aprobación de la política de remuneraciones que se somete a la Junta General de Accionistas.

El artículo 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital establece que la política de remuneraciones determinará la remuneración de los consejeros en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente, e incluirá necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en aquella condición.

Por su parte, el artículo 529 octodecies señala que la remuneración de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas debe ajustarse a la política de remuneraciones de los consejeros, donde necesariamente deberá contemplarse la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos 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.

A este respecto, el Consejo de Administración es el órgano competente para fijar (i) la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas; y (ii) los términos y condiciones de sus contratos con la Sociedad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital.

Teniendo en cuenta lo anterior, la política de remuneraciones de los consejeros de DEOLEO distingue entre la retribución de los consejeros que desarrollan su función en su condición de tales de aquéllos que desarrollan funciones ejecutivas en la Sociedad (consejeros ejecutivos).

A continuación se resumen los principales elementos de la Política de Remuneraciones.

Retribución de los consejeros en su condición de tales

La retribución de los consejeros en su condición de tales estará compuesta únicamente por dietas de asistencia al Consejo de Administración y sus Comisiones, en la cuantía que determine el Consejo de Administración y que en ningún caso podrá superar 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, salvo para el Presidente del Consejo en el caso de que no tenga la condición de consejero ejecutivo, que percibirá el duplo de lo percibido por los consejeros en su condición de tales por sesión, sin que aplique el límite antes citado para dichos consejeros de 41.000 euros.
- 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.

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.

En todo caso, el importe total de remuneración de los consejeros en su condición de tales deberá respetar, en tanto no se apruebe una modificación por la Junta General de Accionistas, la retribución máxima de 750.000 euros anuales establecida por la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de mayo de 2015.

Retribución de los consejeros ejecutivos

La estructura retributiva de los consejeros ejecutivos está compuesta por los siguientes elementos:

Elemento	Aspectos Relevantes
Retribución fija	La retribución básica es de carácter fijo, de percepción mensual, y está determinada en función del nivel de responsabilidad en la Sociedad y su cargo, velando porque sea competitiva respecto de otras entidades comparables a DEOLEO.
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 tanto la permanencia de los ejecutivos en la Sociedad como el compromiso con los accionistas de la Sociedad en el medio y largo plazo.
Retribuciones en especie	Las retribuciones en especie pueden incluir seguro médico, vehículo, etc.

1.1 Retribución fija de los consejeros ejecutivos

Para el ejercicio 2019 la remuneración fija anual del consejero ejecutivo ascenderá al importe de 475.000 euros.

Esta remuneración permanecerá fija durante el periodo de vigencia de la política que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas, salvo que el Consejo de Administración previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acuerde actualizarla atendiendo a la responsabilidades y características específicas de las funciones desempeñadas y los correspondiente análisis de mercado de la retribución fija de puestos ejecutivos equivalentes en empresas comparables.

1.2 Retribución variable anual

La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos 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 a los consejeros ejecutivos se establecen indicadores cuantitativos presupuestados y comunicados anualmente, que se podrán vincular, entre otros aspectos, a los objetivos estratégicos de la Sociedad, a la evolución del negocio, y al incremento de valor para los accionistas (por ejemplo, EBITDA, Deuda neta, etc.).

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fijará para cada ejercicio los objetivos cuantitativos del sistema de retribución variable, con el fin de alinearlos a los intereses de la Sociedad y de sus accionistas.

Adicionalmente, el importe de retribución variable de los consejeros ejecutivos se determina como un determinado porcentaje de la retribución fija, que puede variar entre el 0 por 100, si no se alcanza un cumplimiento conjunto por encima de un umbral mínimo, y un 50 por 100 de la retribución fija en el caso de que el nivel de cumplimiento conjunto de los objetivos alcance un 100 por 100. Sin perjuicio de lo anterior, y para el caso en que se superase dicho nivel de cumplimiento de los objetivos, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá acordar que la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos exceda del 50 por 100 de la retribución fija.

1.3 Retribución variable a medio y largo plazo

Adicionalmente, los consejeros ejecutivos pueden participar en sistemas de retribución variable plurianuales que apruebe el Consejo de Administración.

Estos sistemas de retribución variable a medio y largo plazo podrán estar referenciados, entre otros objetivos, al valor de las acciones de la Sociedad, al cumplimiento de los objetivos estratégicos que se definan, o a la permanencia en la Sociedad durante un determinado periodo de tiempo.

A este respecto, los consejeros ejecutivos podrán participar en el esquema de remuneración en funcionamiento que consiste en la asignación de un número determinado de derechos (“Derechos”) a los beneficiarios, 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 (el “Plan”, el “Stock Appreciation Rights” o “SAR”), y que fue aprobado por la Junta General de Accionistas de DEOLEO celebrada el 5 de junio de 2017.

1.4 Otras remuneraciones

Los consejeros ejecutivos pueden ser beneficiarios de determinadas percepciones en especie que se describen en la política de remuneraciones (i.e. seguro médico privado y vehículo de empresa o la cobertura de gastos de vehículo).

1.5 Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los términos y condiciones esenciales del contrato del consejero ejecutivo se resumen en la política de remuneraciones.

A este respecto, el citado contrato establece que en caso de terminación anticipada de la relación del consejero ejecutivo bajo determinadas circunstancias se contempla una indemnización equivalente a un número de días predeterminado sobre el salario fijo bruto en metálico que perciba éste en el momento de la extinción por cada año de servicio, con un máximo de 18 mensualidades de retribución fija bruta a percibir en metálico, dependiendo la fecha en la que se produzca el cese.

1.6 Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos

La política de remuneraciones para nuevos nombramientos contempla la posible coexistencia de más de un consejero ejecutivo, con diversidad de funciones y responsabilidades para cada uno de ellos.

A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración establecerán una retribución fija que tendrá en consideración, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de esa posición y cualesquiera otras que considere adecuado tomar en cuenta, aplicándose asimismo el sistema de remuneración variable recogido en la presente política, y demás condiciones contractuales que le sean aplicables.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la política, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en la política para los consejeros en su condición de tales.

Las condiciones principales de los contratos con posibles nuevos consejeros ejecutivos o las modificaciones de las condiciones previstas en los contratos con los actuales serán, en todo caso, objeto de información en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de DEOLEO correspondientes al ejercicio en que se produzcan.

Vigencia

La política de remuneraciones resultará de aplicación para la remuneración de los consejeros de DEOLEO correspondiente a los ejercicios 2019, 2020 y 2021, salvo que la Junta General de Accionistas adopte un acuerdo que la modifique durante su periodo de vigencia.

Esta política ha sido elaborada teniendo en cuenta los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración vigentes en el momento de su elaboración. En caso de que la normativa interna de la Sociedad o la normativa relativa a la remuneración de los consejeros sea objeto de modificación, la presente política de remuneraciones se modificará consecuentemente.

IV. Conclusión

En base a lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones concluye que la nueva política de remuneraciones de los consejeros que, a propuesta de esta misma Comisión, el Consejo de Administración eleva a la Junta General Ordinaria de Accionistas para su aprobación, resulta conforme con la legislación vigente, con las mejores prácticas de gobierno corporativa y se encuentra alineada con los intereses de los accionistas y con el contexto organizativo actual de la Sociedad, ajustándose de igual forma a los siguientes principios:

- El importe de las remuneraciones se enmarca en los principios de equilibrio y prudencia; y es incentivador para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad de los consejeros, sin que constituya un obstáculo para su independencia.
- Respeto los principios y recomendaciones asumidos por la Sociedad en materia de buen gobierno corporativo, así como los establecidos en su normativa interna.
- Tiene en cuenta las tendencias del mercado, posicionándose frente al mismo de acuerdo con el planteamiento estratégico de la Sociedad.
- La retribución de los consejeros por su condición de tales no incorpora componentes variables.
- Únicamente el consejero ejecutivo percibe retribución variable. Dicha retribución se configura con un componente anual y plurianual, con una visión de largo plazo que impulsa su actuación alineando sus intereses con los de los accionistas.

Todo lo anterior, según el criterio de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, permite a DEOLEO disponer de una política retributiva adecuada para los próximos años y alineada con los intereses de los accionistas.

Y a los efectos legales oportunos, se hace constar que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones formula el presente Informe a la propuesta de política de remuneraciones de los consejeros de DEOLEO en su reunión de 25 de abril de 2019.