

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS  
DE DEOLEO, S.A.**

---



**Abril 2017**

## ÍNDICE

|            |  |           |
|------------|--|-----------|
| <b>1.</b>  | <b>Introducción</b>  | <b>1</b>  |
| <b>2.</b>  | <b>Normativa interna de DEOLEO relativa a la Política de Remuneraciones de los consejeros</b>      | <b>1</b>  |
| <b>3.</b>  | <b>Principios generales de la Política de Remuneraciones de los consejeros de DEOLEO</b>           | <b>1</b>  |
| <b>3.1</b> | <b>Principios y fundamentos</b>  | <b>1</b>  |
| <b>3.2</b> | <b>Características de la Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales</b> | <b>2</b>  |
| <b>3.3</b> | <b>Características de la Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos</b>               | <b>3</b>  |
| <b>4.</b>  | <b>Elementos del sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales</b>       | <b>4</b>  |
| <b>5.</b>  | <b>Elementos del sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos</b>                     | <b>5</b>  |
| <b>5.1</b> | <b>Retribución fija</b>  | <b>5</b>  |
| <b>5.2</b> | <b>Retribución variable anual</b>  | <b>6</b>  |
| <b>5.3</b> | <b>Retribución variable a medio y largo plazo</b>  | <b>7</b>  |
| <b>5.4</b> | <b>Sistemas de ahorro a largo plazo</b>  | <b>8</b>  |
| <b>5.5</b> | <b>Otras remuneraciones</b>  | <b>8</b>  |
| <b>6.</b>  | <b>Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos</b>                       | <b>8</b>  |
| <b>6.1</b> | <b>Presidenta Ejecutiva</b>  | <b>8</b>  |
| <b>6.2</b> | <b>Consejero Delegado</b>  | <b>9</b>  |
| <b>7.</b>  | <b>Otros</b>   | <b>10</b> |
| <b>8.</b>  | <b>Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos</b>   | <b>10</b> |
| <b>9.</b>  | <b>Aplicación de la Política de Remuneraciones</b>   | <b>11</b> |
| <b>10.</b> | <b>Vigencia de la Política de Remuneraciones</b>   | <b>11</b> |

## **1. Introducción**

El Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la “LSC”) establece, entre otros aspectos, la necesidad de que las sociedades de capital cotizadas cuenten con una política de remuneraciones para sus consejeros. De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la LSC, dicha política debe ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y debe ser aprobada por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día.

Al objeto de cumplir con lo establecido en la referida norma, la Junta General de Accionistas de DEOLEO, S.A. (“DEOLEO” o la “Sociedad”), a propuesta del Consejo de Administración y previo informe motivado de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su sesión de 5 de junio de 2017, acordó aprobar la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad (la “Política de Remuneraciones” o la “Política”) con el contenido establecido en la LSC.

## **2. Normativa interna de DEOLEO relativa a la Política de Remuneraciones de los consejeros**

El sistema de retribución aplicable a los miembros del Consejo de Administración se recoge en el artículo 26 de los Estatutos Sociales y en el artículo 35 del Reglamento del Consejo de Administración.

## **3. Principios generales de la Política de Remuneraciones de los consejeros de DEOLEO**

### **3.1 Principios y fundamentos**

La retribución de los consejeros de DEOLEO se determina tomando en consideración lo establecido en (i) la normativa aplicable a las sociedades de capital, en concreto; (ii) los Estatutos Sociales y Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad; y (iii) los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas.

Adicionalmente, DEOLEO tiene en cuenta las recomendaciones de buen gobierno corporativo y las mejores prácticas de mercado a la hora de determinar la Política de Remuneraciones de los consejeros.

Teniendo en cuenta lo anterior, los principios y fundamentos generales en los que se basa la Política de Remuneraciones establecida para los consejeros de DEOLEO 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 continuación se desarrollan las características del sistema retributivo de cada una de las categorías de consejeros.

### **3.2 Características de la Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales**

La aplicación de los principios recogidos en el punto 3.1 anterior, relativos al sistema de remuneración de los consejeros de DEOLEO en su condición de tales, hace que su remuneración reúna las siguientes características:

- Está 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.
- Remunera 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.

- Es 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.

### **3.3 Características de la Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos**

En cuanto al sistema de remuneración de los consejeros ejecutivos, éste 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 Política de Remuneraciones está, por tanto, 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.

A continuación se describen los elementos que conforman el sistema de remuneraciones específico de los consejeros, basado en los principios y fundamentos antes expuestos.

#### **4. Elementos del sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales**

De acuerdo con el artículo 26º de los Estatutos Sociales de DEOLEO, la estructura retributiva de los consejeros por el mero ejercicio de sus funciones como miembros del Consejo consistirá en (i) una asignación anual fija y (ii) en dietas por asistencia a cada sesión del Consejo de Administración y de sus Comisiones.

No obstante lo anterior, la retribución de los consejeros en su condición de tales estará compuesta únicamente por dietas de asistencia al Consejo de Administración y 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.

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.

Las cantidades anteriores permanecerán fijas mientras el Consejo de Administración no acuerde su modificación, de lo cual se informará en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros que se someterá anualmente a la aprobación por parte de la Junta General de Accionistas.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación este mismo sistema retributivo.

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.

## 5. Elementos del sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos

El artículo 26° de los Estatutos Sociales establece que los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas o de asesoramiento distintas de las de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de consejeros, sea cual fuere la naturaleza de su relación con la Sociedad, podrán tener derecho a percibir, además de las retribuciones descritas en el apartado anterior, retribuciones fijas y/o variables, indemnizaciones, pensiones o compensaciones de cualquier clase.

Adicionalmente, y de acuerdo con el citado artículo 26°, los consejeros ejecutivos podrán participar en los sistemas de incentivos que, en su caso, se establezcan con carácter general para la alta dirección de la Sociedad que podrán comprender entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones o mediante cualquier sistema de remuneración que esté referenciado al valor de la acción, previo acuerdo de la Junta General que deberá contener las menciones que legalmente se exijan al respecto.

Conforme a lo anterior, el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se compone de los siguientes elementos:

| Elemento  | Aspectos Relevantes  |
|---|--|
| <b>Retribución fija</b>                           | 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. |
| <b>Retribución variable a corto plazo</b>         | 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.   |
| <b>Retribución variable a medio y largo plazo</b> | 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.                               |
| <b>Retribuciones en especie</b>                   | Las retribuciones en especie pueden incluir seguro médico, vehículo, etc.  |

### 5.1 Retribución fija

La retribución fija de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones refleja su nivel de responsabilidad en la Sociedad, los cargos que desempeñan y su experiencia profesional, velando por su competitividad respecto a la aplicada en sociedades comparables a DEOLEO.

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, ni la Presidenta Ejecutiva ni el Consejero Delegado perciben remuneraciones o dietas por el ejercicio de sus respectivos cargos como consejeros en su condición de tales.

En este sentido, la remuneración fija anual de los consejeros ejecutivos ascenderá a los siguientes importes:

- Presidenta Ejecutiva: 250.000 euros.
- Consejero Delegado: 500.000 euros.

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, y permanecerá en vigor fija durante el periodo de vigencia de la presente Política, 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 correspondientes análisis de mercado de la retribución fija de puestos ejecutivos equivalentes en empresas comparables. En su caso, dichas actualizaciones se incluirán en el informe anual de remuneraciones de los consejeros que, conforme al artículo 541 apartado 4 de la LSC, se someterá a votación consultiva a la Junta General de Accionistas.

## **5.2 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 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 ejercicios en los que la Presente Política se encuentre en vigor, los objetivos establecidos son los siguientes:

- (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.

Esta estructura del sistema de retribución variable se mantendrá estable durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones, sin perjuicio de que, con carácter anual el Consejo de Administración pueda revisar, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los objetivos cuantitativos del sistema de retribución variable, con el fin de alinearlos a los intereses de la Sociedad y de sus accionistas. Estos ajustes serán convenientemente expuestos en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros.

Adicionalmente, el importe de retribución variable se determina como un determinado porcentaje de la retribución fija:

- En el caso de la Presidenta Ejecutiva, este importe será del 50 por 100 de la retribución fija.
- En el caso del Consejero Delegado, este importe será del 50 por 100 de la retribución fija.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, una vez finalizado el año, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará la retribución variable anual devengada en el ejercicio atendiendo al grado de cumplimiento de los objetivos.

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.

### **5.3 Retribución variable a medio y largo plazo**

En atención a lo establecido en el artículo 26º de los Estatutos Sociales, los consejeros ejecutivos pueden participar en planes de incentivos basados en la entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas o retribuciones referenciadas al incremento de valor de la acción.

A este respecto, de manera coetánea a la aprobación de la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración ha aprobado un esquema de remuneración que consiste en la asignación de un número determinado de derechos (“**Derechos**”) a los beneficiarios, incluyendo a los consejeros ejecutivos, 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**”).

A este respecto, a la Presidenta Ejecutiva le corresponderán un número máximo de 20.000.000 Derechos, y al Consejero Delegado de la Sociedad le corresponderán un número máximo de 40.000.000 Derechos.

Los términos básicos del citado Plan se someterán a la Junta General de Accionistas para su aprobación en el punto duodécimo del orden del día.

#### **5.4 Sistemas de ahorro a largo plazo**

A la fecha de la presente Política, la Sociedad no tiene instrumentado ningún sistema de ahorro a largo plazo para los consejeros ejecutivos a pesar de lo establecido en el artículo 26º de los Estatutos Sociales.

No obstante lo anterior, de acuerdo con el artículo 26º de los Estatutos Sociales y en atención a las funciones que los consejeros ejecutivos tienen atribuidas, podrán tener derecho a la participación en sistemas de previsión y seguro oportunos.

#### **5.5 Otras remuneraciones**

Los consejeros ejecutivos pueden ser beneficiarios de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otras, las siguientes:

- Presidenta Ejecutiva: seguro médico privado con cobertura adicional para cónyuge e hijos, así como el reembolso de gastos de vehículo y conductor en los que pueda incurrir en el desempeño de sus funciones.
- Consejero Delegado: Seguro médico privado con cobertura adicional para cónyuge e hijos y un vehículo de empresa.

### **6. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos**

#### **6.1 Presidenta Ejecutiva**

Los términos y condiciones esenciales del contrato de la Presidenta Ejecutiva son los que se indican a continuación:

- Duración: La Presidenta Ejecutiva tiene suscrito con la Sociedad un contrato de prestación de servicios de carácter indefinido que mantiene su vigencia mientras desempeñe las funciones ejecutivas que le sean delegadas por el Consejo de Administración en función de su cargo.

- Plazo de preaviso: Se establece un plazo de preaviso de tres meses en caso de extinción de la relación contractual unilateral por la Presidenta Ejecutiva, si bien el contrato puede quedar extinguido en cualquier momento por mutuo acuerdo de las partes.
- Indemnizaciones: En caso de terminación anticipada del contrato 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 una anualidad de retribución fija bruta a percibir en metálico.
- No competencia post contractual: La Presidenta Ejecutiva no podrá 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 de DEOLEO, 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.

## 6.2 Consejero Delegado

Los términos y condiciones esenciales del contrato del Consejero Delegado son los que se indican a continuación:

- Duración: El Consejero Delegado tiene suscrito con la Sociedad un contrato de prestación de servicios de carácter indefinido que mantiene su vigencia mientras el consejero desempeñe las funciones ejecutivas que le sean delegadas por el Consejo de Administración en función de su cargo.
- Plazo de preaviso: Se establece un plazo de preaviso de tres 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.
- Exclusividad: El Consejero Delegado está obligado a realizar su labor en régimen de plena dedicación y exclusividad, salvo autorización escrita al respecto.
- Indemnizaciones: En caso de terminación anticipada del contrato 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 una anualidad de retribución fija bruta a percibir en metálico.

- No competencia post contractual: El Consejero Delegado no podrá 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 de DEOLEO, 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.

En todo caso, el Consejo de Administración revisará periódicamente las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos e incorporará los cambios que en su caso sean necesarios, dentro del marco de la Política de Remuneraciones de la Sociedad y de su normativa interna.

## **7. Otros**

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 teniendo en cuenta las circunstancias de la propia Sociedad.

## **8. Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos**

El sistema retributivo anteriormente descrito para la Presidenta Ejecutiva y el Consejero Delegado será de aplicación a cualquier Consejero que se pueda incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones para desempeñar funciones ejecutivas.

A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración tendrán 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 para determinar los elementos del sistema retributivo aplicables, en su caso, al nuevo Consejero ejecutivo, lo que se reflejará debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre la Sociedad y el nuevo Consejero ejecutivo.

## **9. Aplicación de la Política de Remuneraciones**

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneración de los consejeros, el Consejo de Administración de DEOLEO, previos los informes correspondientes de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política de Remuneraciones de los consejeros, y será responsable de la supervisión de su aplicación. A tal fin, el Consejo de Administración de DEOLEO procederá anualmente a la revisión de los principios y procedimientos contenidos en el presente documento, a fin de incorporar o, en su caso, proponer las modificaciones, adaptaciones, normas de desarrollo o criterios regulatorios que procedan.

## **10. Vigencia de la Política de Remuneraciones**

La presente Política resultará de aplicación para la remuneración de los consejeros de DEOLEO relativa al 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 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 se modificará consecuentemente.