

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



Abril 2019

ÍNDICE

1.	Introducción	1
2.	Normativa interna de DEOLEO relativa a la Política de Remuneraciones de los consejeros	1
3.	Principios generales de la Política de Remuneraciones de los consejeros de DEOLEO	1
3.1	Principios y fundamentos	1
3.2	Características de la Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales	2
3.3	Características de la Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos	3
4.	Elementos del sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales	4
5.	Elementos del sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos	5
5.1	Retribución fija	6
5.2	Retribución variable anual	6
5.3	Retribución variable a medio y largo plazo	7
5.4	Otras remuneraciones	8
6.	Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos	8
7.	Otros	9
8.	Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos	9
9.	Aplicación de la Política de Remuneraciones	10
10.	Vigencia de la Política de Remuneraciones	10

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 [●] de mayo de 2019, ha acordado 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.

El detalle de los importes correspondientes por estos conceptos se recogerá en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros que se someterá anualmente a votación consultiva de la Junta General de Accionistas.

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 a 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 para 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, 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, 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 26º 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 26º, 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
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.

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, los consejeros ejecutivos no perciben remuneraciones o dietas por el ejercicio de sus respectivos cargos como consejeros en su condición de tales.

En este sentido, para el ejercicio 2019 la remuneración fija anual del consejero ejecutivo ascenderá al importe de 475.000 euros.

Esta remuneración se entiende referida al periodo del año completo, por lo que si el consejero ejecutivo causara baja del cargo en fecha distinta al comienzo o terminación del ejercicio, percibirá las cantidades efectivamente devengadas, proporcionalmente al tiempo trabajado en el mencionado año, y permanecerá 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 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.

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.

El importe de la retribución variable anual y su relación con los resultados será incluido anualmente en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se someta a la consideración de la Junta General Ordinaria de Accionistas.

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 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.

La inclusión de los consejeros ejecutivos en este tipo de sistemas estará sometida, en caso de que la retribución comprenda la entrega de acciones o esté referenciada al valor de las acciones, a la correspondiente aprobación preceptiva de la Junta General de Accionistas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 219 de la LSC. 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.

5.4 Otras remuneraciones

Los consejeros ejecutivos pueden ser beneficiarios de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otras, un seguro médico privado con cobertura adicional para cónyuge e hijos, y un vehículo de empresa o la cobertura de gastos de vehículo.

6. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los términos y condiciones esenciales del contrato del consejero ejecutivo son los que se indican a continuación:

- **Duración:** El consejero ejecutivo 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.
- **Indemnizaciones:** En caso de terminación anticipada del contrato bajo determinadas circunstancias, distintas del incumplimiento de sus deberes de administrador, 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 18 mensualidades de retribución fija bruta a percibir en metálico, dependiendo la fecha en la que se produzca el cese.

- Exclusividad: El consejero ejecutivo está obligado a realizar su labor en régimen de plena dedicación y exclusividad, salvo autorización escrita al respecto.
- No competencia post contractual: El consejero ejecutivo 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 los consejeros ejecutivos 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 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.

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.

Los elementos del sistema retributivo aplicables, en su caso, a un nuevo consejero ejecutivo, se reflejarán debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre la Sociedad y el nuevo consejero ejecutivo.

Lo anterior será igualmente aplicable en el supuesto de modificaciones de las condiciones previstas en los contratos del actual consejero ejecutivo, en caso de que se produzcan cambios en sus cargos, funciones o responsabilidades.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente política, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en los apartados 3.2 y 4 anteriores.

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.

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 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 se modificará consecuentemente.