

Informe que formula la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Telepizza Group, S.A. relativo a la propuesta de aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que se somete en el punto Sexto del Orden del Día de la Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar en Madrid el 27 de junio de 2018, en primera convocatoria, o el 28 de junio de 2018, en segunda convocatoria.

El presente documento se redacta conforme a lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”) para la mejora del gobierno corporativo 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, dado que el apartado 5 del citado precepto legal establece que cualquier remuneración que perciban los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento.

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 y atribuyendo 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 presente documento constituye el informe legal motivado justificativo de la propuesta de 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.

1. Antecedentes

Telepizza Group, S.A. (“Telepizza”, la “Sociedad” o la “Compañía”) aprobó en 2016 la política sobre remuneraciones de la sociedad con anterioridad a la admisión a cotización de sus acciones.

Considerando la nueva situación en la que se encuentra la Sociedad tras el periodo de tiempo transcurrido desde la admisión a cotización de las acciones, así como la necesidad de adecuar la política de retribuciones a las recomendaciones nacionales e internacionales en materia de retribución de consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha entendido aconsejable presentar para su aprobación por la Junta General una nueva política para su aplicación en los ejercicios 2018, 2019 y 2020. Esta política sustituye por tanto la anterior política que aunque estaba inicialmente vigente para 2018 se sustituye y mejora ahora por la nueva política que presenta la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (“CNR”).

De acuerdo con lo establecido en el artículo 32.7 del Reglamento de Consejo de Administración de Telepizza, la CNR es el órgano competente para proponer al Consejo de Administración “(...) la política de retribuciones de los consejeros y de los altos directivos o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración o de los Consejeros Delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos y altos directivos, velando por su observancia”.

En cumplimiento de lo anterior, la CNR ha acordado elevar al Consejo de Administración el presente informe relativo a la nueva política de remuneraciones de los consejeros de Telepizza (la “Política” o la “Política de Remuneraciones”), cuya aprobación se propone a la Junta General bajo el punto Sexto del Orden del Día.

2. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Tal y como establece el artículo 32 del Reglamento del Consejo de Administración de Telepizza, la CNR estará formada exclusivamente por consejeros no ejecutivos, en su mayoría independientes, en el número que determine el consejo de administración, con un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5).

A la fecha de este informe, la CNR está compuesta por tres consejeros, con experiencia en las materias propias de esta comisión y capacitados para realizar una valoración adecuada e independiente de las políticas y prácticas en materia de remuneración.

Nombre	Cargo	Tipología
D. John Derkach	Presidente	Independiente
D. Juan Riva de Aldama	Vocal	Independiente
D. Mark Alistair Porterfield Brown	Vocal	Dominical

De acuerdo con el artículo 32 del Reglamento del Consejo de Administración, la CNR tiene las siguientes competencias:

- Proponer al Consejo de Administración (a) la política de retribuciones de los consejeros y de los altos directivos o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo o de consejeros delegados, (b) la retribución individual de los consejeros ejecutivos y de las demás condiciones de los contratos, velando por su observancia y (c) las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.
- Analizar y revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros ejecutivos y al equipo directivo, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y miembros del equipo directivo y a otros miembros del personal de la Sociedad.
- Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
- Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

La CNR se reunirá cuantas veces sea necesario (como mínimo dos veces al año) a juicio de su presidente, que deberá convocar una reunión siempre que se requiera la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

3. Análisis, revisión y propuesta sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Telepizza que se presenta para su aprobación a la Junta General de Accionistas

En el ejercicio de sus competencias, la CNR ha analizado la Política de Remuneraciones, en función de la evolución del sistema regulatorio y de supervisión y las prácticas de mercado, y ha elevado al Consejo de Administración las propuestas concretas en relación con la misma para, en su caso, su modificación, quedando reflejada en la Política de Remuneraciones que se somete a la Junta General de Accionistas.

Dicha Política resultará de aplicación para la remuneración de los Consejeros de Telepizza relativa a los ejercicios 2018, 2019 y 2020, salvo que la Junta General de Accionistas adopte un acuerdo que la modifique durante su periodo de vigencia.

El análisis y revisión de la Política de Remuneraciones de los Consejeros realizado por la CNR ha concluido presentando a la Junta General de Accionistas una nueva política para su aprobación que mantiene los mismos principios y fundamentos de la política anterior. En efecto, los principios y fundamentos generales del sistema de remuneración establecido para los consejeros pretenden que su remuneración guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido, especialmente en el caso de los consejeros ejecutivos, está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. La nueva Política recoge además las recomendaciones que en materia de remuneraciones de consejeros se han venido publicando por distintos organismos e instituciones nacionales e internacionales.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado con el asesoramiento de Willis Towers Watson para la obtención de referencias de mercado en materia de retribuciones, y de Garrigues para la elaboración de la nueva Política de Remuneraciones.

Conforme a lo establecido en el artículo 11 de los Estatutos Sociales, la Política de Remuneraciones distingue entre (i) la remuneración percibida por los Consejeros en su condición de tales y (ii) la retribución prevista para los Consejeros que desarrollan funciones ejecutivas (en adelante, los “**Consejeros Ejecutivos**”).

3.1 Retribución de los Consejeros por su condición de tales

De conformidad con lo establecido en el artículo 11 de los Estatutos Sociales, la remuneración de los Consejeros por su condición de tales se fijará por la Junta General en una cantidad fija anual, que se distribuirá entre los miembros del Consejo de Administración de acuerdo con los criterios que fije la Junta, o, en su defecto, de acuerdo con los criterios de distribución que fije el propio Consejo de Administración.

De acuerdo con los criterios aprobados por el Consejo de Administración, con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el importe total acordado como retribución por la Junta General se distribuye entre los Consejeros de Telepizza.

Estas cantidades 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 consideración de la Junta General.

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.

3.2 Retribución de los Consejeros Ejecutivos

El sistema retributivo aplicable a los Consejeros Ejecutivos se ajusta a lo previsto en la legislación mercantil recogida en la LSC, así como a lo previsto en el artículo 11 de los Estatutos Sociales.

La nueva situación de la Sociedad y la mayor complejidad del negocio considerando los recientes acuerdos estratégicos que amplían el alcance internacional de la actividad realizada por Telepizza, han puesto de manifiesto nuevas responsabilidades en el desempeño de sus funciones por parte del consejero ejecutivo. Por ello, y tras el análisis de las prácticas de mercado en materia de remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que los importes de la remuneración fija y variable del consejero ejecutivo en las cuantías fijadas en la nueva Política de Remuneraciones, se encuentran en línea con (i) las prácticas retributivas de compañías comparables y (ii) el nuevo marco competitivo e internacionalizado en que la Sociedad va a desarrollar sus actividades.

En efecto, la CNR considera fundamental revisar periódicamente la política de remuneraciones de los consejeros, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo adoptadas por accionistas institucionales y las recomendaciones de los principales proxy advisors. En este sentido, la CNR lleva a cabo regularmente análisis sobre la competitividad externa de la retribución del consejero ejecutivo, con el soporte de un consultor independiente.

En concreto, en el benchmarking realizado en 2017 para el cargo de consejero delegado se ha considerado un grupo de comparación, construido en función de los siguientes criterios de selección:

- Compañías multisectoriales españolas con un rango de facturación comparable a la de Telepizza.
- Compañías cotizadas, en su mayoría.
- Compañías con un alcance geográfico internacional/global.

Las compañías incluidas en el grupo de comparación son las siguientes: Almirall, CLH, Enagás, Ezentis, Ferrer, Grupo Antolin, Grupo Prisa, Grupo Sigla, Meliá Hotels, Natra, NH Hotel Group, Red Eléctrica de España y Vocento.

Considerando todo lo anterior, la CNR entiende que el sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos debe contar con los siguientes elementos:

- a) Una retribución fija anual, que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional en Telepizza. Esta retribución podrá estar compuesta, a su vez, por los siguientes elementos:
 - Una retribución fija dineraria, que constituye una parte relevante de su compensación total.
 - Determinadas retribuciones en especie.
- b) Una retribución variable, que podrá estar compuesta por los siguientes elementos:

- **Retribución variable anual:** se vincula, entre otros parámetros, a la consecución de objetivos económico-financieros, industriales y operativos concretos, predeterminados y cuantificables de la Sociedad. Estos objetivos estarán alineados con los intereses de los accionistas de Telepizza y con el plan estratégico de la Sociedad. A su vez, también se podrá evaluar el desempeño individual de los Consejeros Ejecutivos, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de ponderar otros objetivos, en particular, en materia de gobierno corporativo y responsabilidad social corporativa, pudiendo ser de carácter cuantitativo o cualitativo. Los consejeros ejecutivos podrán recibir además, con carácter extraordinario, una retribución variable extraordinaria en caso de que, a juicio del Consejo de Administración, dichos consejeros tengan una participación determinante en operaciones significativas para el Grupo Telepizza y cuyo resultado redunde de forma sustancial y positiva en la Sociedad y en sus accionistas. Los términos y condiciones de dicha remuneración deberán ser fijados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Las principales características e impactos de estas retribuciones se incorporarán en el correspondiente IARC.

Para la retribución variable anual de 2018, las métricas utilizadas son un 70% objetivos corporativos (40% Ventas y 30% EBITDA) y un 30% objetivos estratégicos (Management by Objectives). Para 2017, los objetivos fueron Ventas y EBITDA. El grado de consecución de los objetivos establecidos para el abono de la remuneración variable anual de 2017 ha sido del 25% del target, lo que ha resultado que en 2018 la retribución variable correspondiente a 2017 haya ascendido a 81.041 euros.

- **Retribución variable a medio y largo plazo:** Los consejeros ejecutivos pueden participar en planes de incentivos a largo plazo vinculados a condiciones y objetivos estratégicos, y liquidables en efectivo o en acciones, establecidos por la Sociedad para sus altos directivos, planes que podrán contener ciclos de concesiones con carácter anual. Estos planes estarán ligados a métricas estratégicas de la Sociedad y a la creación de valor para sus accionistas, podrán incluir métricas relacionadas con el retorno total para el accionista, el EBITDA del grupo, las ventas o cualquier otra métrica que en cada caso decida el Consejo de Administración a propuesta de la CNR, y su aprobación requerirá el correspondiente acuerdo de la Junta General de Accionistas, acuerdo en el que se detallarán las características de dichos planes. Cada métrica tendrá

asociada una escala para la que se establecerá un umbral, por debajo del cual no se abonará incentivo alguno, y un límite máximo por encima del cual no se abonará incentivo adicional.

En caso de utilizarse grupos de comparación para la determinación de los objetivos a alcanzar, el Consejo de Administración, previo informe de la CNR fijará las compañías o índices de comparación, determinando la ponderación de cada una de las métricas para cada uno de los planes y sus correspondientes ciclos.

Los planes tendrán recurrencia en el tiempo. En el caso de que el sistema esté vinculado a las acciones de la Sociedad, se someterán a la Junta General de Telepizza sus términos y condiciones. A su vez, las principales características de esta retribución se incorporarán, en su caso, en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones.

Por último, la nueva Política de Remuneraciones mantiene los principios y fundamentos de la política anterior, y contiene la aplicación de una cláusula clawback sobre la retribución variable total percibida por el consejero ejecutivo y una política de tenencia de acciones.

4. Conclusión

En base a lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones concluye que la Política de Remuneraciones de los Consejeros que el Consejo de Administración eleva a la Junta General para su aprobación, resulta conforme con la legislación vigente y sigue las últimas recomendaciones y mejores prácticas en materia retributiva, ajustándose de igual forma a los siguientes principios:

- El importe de las remuneraciones se enmarca en un principio de prudencia y es incentivador para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que constituya un obstáculo para su deber de lealtad.
- 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, y se posiciona frente al mismo de acuerdo con el planteamiento estratégico de la Sociedad, resultando eficaz para atraer, motivar y retener a los mejores profesionales.

- La retribución de los consejeros en su condición de tales es exclusivamente de naturaleza fija por su asistencia y pertenencia al Consejo de Administración y sus comisiones, y no incorpora componentes variables.
- El sistema retributivo es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo conforme a la política de gestión de riesgos aprobada en la Sociedad y se encuentra alineado con los objetivos de los accionistas de Telepizza.
- Únicamente el consejero ejecutivo tiene retribución variable y ésta se configura con un componente a corto y a medio y largo plazo, con una visión de medio y 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 Telepizza disponer de una política retributiva adecuada para los próximos años y alineada con los intereses de los accionistas.