

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE
TELEPIZZA GROUP, S.A.**

Mayo 2018

ÍNDICE

1. Introducción	1
2. Vigencia de la política de retribuciones	2
3. Principios y fundamentos de la política de remuneraciones de los consejeros de Telepizza	3
4. Órganos competentes	4
5. Sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales	4
6. Sistema retributivo aplicable a los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas	5
6.1 Retribución fija	5
6.2 Retribución variable	6
7. Condiciones básicas del contrato con el consejero ejecutivo	9
8. Política de tenencia de acciones	10
9. Plena transparencia	10
10. Importe global de la remuneración anual del conjunto de los consejeros	10
11. Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos	11
12. Aplicación de la política	12

1. Introducción

El artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”) establece, entre otros aspectos, la necesidad de que las sociedades de capital cotizadas cuenten con una política de remuneraciones para sus consejeros y que sometan ésta a su aprobación mediante voto vinculante de la junta general de accionistas de la sociedad, al menos cada tres años.

En relación con el procedimiento de aprobación de dicha política, el apartado segundo del artículo 529 novodecies establece que la propuesta de la política de remuneraciones del consejo de administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones (el “**Informe**”).

A este respecto, el Consejo de Administración de Telepizza Group, S.A. (“**Telepizza**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (“**CNR**”), ha decidido, considerando los cambios experimentados por la Sociedad desde la admisión a cotización de sus acciones, someter a la Junta General de Accionistas la aprobación de una nueva política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad (“**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”) con el contenido establecido en la LSC, antes de que acabe el periodo de vigencia de la actual política aprobada en 2016.

En efecto, considerando la nueva situación de la Sociedad y la mayor complejidad del negocio teniendo en cuenta los recientes acuerdos estratégicos que amplían el alcance internacional de la actividad realizada por Telepizza, la CNR 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 esta nueva Política.

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.

La nueva Política incluye además las recomendaciones de los organismos nacionales e internacionales en materia de retribución de los miembros del consejo de administración al objeto de adaptarse aún más a los estándares de mercado y mejores prácticas de las sociedades cotizadas españolas.

La presente propuesta de Política de Remuneraciones se acompaña del Informe motivado de la CNR. Ambos documentos están a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas para los días 27 y 28 de junio de 2018, en primera y segunda convocatoria respectivamente, de acuerdo con lo establecido en el apartado segundo del artículo 529 novodécimo de la LSC.

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 presente Política de Remuneraciones.

2. Vigencia de la política de retribuciones

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneraciones de los miembros del consejo, las políticas y procedimientos contenidos en el presente documento tendrán vigencia para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, salvo por las modificaciones, adaptaciones, actualizaciones o sustituciones que en cada momento se acuerden, que serán sometidas a aprobación ante la Junta General de Accionistas de Telepizza.

3. Principios y fundamentos de la política de remuneraciones de los consejeros de Telepizza

La retribución de los consejeros de Telepizza se determina de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable a las sociedades de capital, los Estatutos de la Sociedad, el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad y los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas.

Tanto los Estatutos Sociales de la Sociedad, en su artículo 11, como el Reglamento del Consejo de Telepizza, en su artículo 34, establecen los principios y fundamentos en los que se basa la política de retribuciones de los consejeros de la Sociedad.

La Política de Retribuciones de los consejeros de Telepizza persigue que la remuneración de los administradores sea (i) adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas, (ii) compatible y alineada con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad y de sus accionistas, (iii) orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, y (iv) acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables a nivel nacional e internacional, tomando en consideración el interés a largo plazo del conjunto de los accionistas.

En particular, la Política de Remuneraciones de Telepizza está basada en un sistema retributivo que permite atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados, con el fin de facilitar que la Sociedad y el Grupo Telepizza (el “**Grupo**”) puedan cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en que desarrollan sus actividades.

Considerando todo lo anterior, la Política de Retribuciones de los consejeros pretende:

- (a) Servir para recompensar la calidad, dedicación, responsabilidad, conocimiento del negocio y compromiso con la Sociedad de sus consejeros.
- (b) Ser sostenible con la situación de la Sociedad a medio y largo plazo y promover la rentabilidad y los intereses de sus accionistas a largo plazo.
- (c) Garantizar que la retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, esté alineada con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en el mercado en sociedades de similar tamaño y actividad, de manera que se alinee con las mejores prácticas de mercado y sea competitiva respecto de la de entidades comparables a nivel nacional e internacional, considerando la situación de los territorios en los que opera el Grupo.

- (d) Incluir, únicamente para los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, uno o varios componentes variables a corto y a medio y largo plazo, vinculados al desempeño y a la consecución de objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y los objetivos estratégicos de la Sociedad. Entre dichos componentes variables podrá incluirse una retribución variable anual ordinaria, o extraordinaria, que recompense el logro de objetivos excepcionales que redunden en beneficio de la Sociedad y de sus accionistas, así como la implantación de incentivos a largo plazo, que sirvan como instrumento para reforzar la continuidad en el desarrollo competitivo del Grupo, fomentando un efecto motivador y de fidelización y retención de los mejores profesionales.

El sistema de remuneración establecido, especialmente en el caso de los consejeros ejecutivos, incorpora en todo caso las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

4. Órganos competentes

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el órgano competente para fijar, de conformidad con lo previsto en la ley, la retribución de los consejeros, salvo para la entrega de acciones de la Sociedad o de derechos de opción sobre estas o que esté referenciada al valor de las acciones de la Sociedad, en cuyo caso la Junta General de Accionistas deberá aprobar específicamente el correspondiente sistema de acuerdo con lo previsto en el artículo 219 de la LSC.

5. Sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales

La remuneración de los consejeros en su condición de tales consiste en un importe en metálico, establecido en función de su cargo y responsabilidad, dándose una mayor ponderación a la función de Presidente del Consejo. La retribución podrá incluir en su caso dietas por la asistencia efectiva a las reuniones del Consejo y Comisiones.

El límite máximo de la retribución anual de los consejeros en su condición de tales será el que esté aprobado por la Junta General de Accionistas en cada momento. En la Junta General de Accionistas en la que se presenta para su aprobación la presente Política, se ha sometido para su correspondiente aprobación el nuevo límite máximo de la remuneración anual de los consejeros en su condición de tales, límite máximo que se ha fijado en 520.000 euros.

A juicio del Consejo, este importe se justifica por (a) el potencial incremento en el número de miembros del Consejo (fijado actualmente en 8, pero susceptible de ser incrementado hasta 15 conforme a los vigentes Estatutos Sociales) y (b) el aumento en el número medio de sesiones del Consejo y de sus diferentes Comisiones.

El reparto de la retribución entre los consejeros en su condición de tales por cargos y responsabilidades es una competencia atribuida al Consejo. El Consejo ha decidido que los consejeros dominicales no perciban retribución por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad.

El citado importe de 520.000 euros será el límite máximo aplicable para los ejercicios 2018 y siguientes, hasta que la Junta General de Accionistas apruebe en su caso un nuevo importe.

El detalle de las retribuciones se desglosará con carácter anual en el correspondiente Informe Anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros (“IARC”).

La Sociedad abonará las primas correspondientes a las pólizas de seguro contratadas por ella con determinadas compañías de seguros para la cobertura de la responsabilidad civil por el ejercicio del cargo de consejero.

6. Sistema retributivo aplicable a los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

La retribución que corresponde percibir al consejero ejecutivo por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad (distintas, por tanto, de las funciones vinculadas a su condición de miembros del Consejo de Administración), se estructura del modo siguiente.

6.1 Retribución fija

6.1.1 Retribución fija en metálico

Tiene por finalidad recompensar el desempeño de sus funciones ejecutivas. Para el único consejero ejecutivo de la Sociedad a la fecha de aprobación de la presente Política, el importe de su remuneración fija anual para los ejercicios 2018, 2019 y 2020 se ha establecido en 750.000 euros.

La retribución anterior permanecerá fija durante el periodo de vigencia de la presente Política, salvo que el Consejo de Administración acuerde actualizarla atendiendo a la responsabilidades y características específicas de las funciones desempeñadas por el consejero y los estudios y los análisis de mercado elaborados por terceros externos. En su caso, dichas actualizaciones se incluirán en el IARC que se presentará para su aprobación a la Junta General de Accionistas.

6.1.2 Retribución en especie

Dentro de la retribución fija del consejero ejecutivo se incluirán igualmente determinadas retribuciones en especie, en línea con la práctica que se siga en el mercado por compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura de propiedad e implantación internacional, entre las que se encuentran una póliza de seguro de vida que cubre fallecimiento por cualquier causa y la invalidez permanente total, una póliza de seguro médico y de seguro de ahorro, y el uso de un vehículo de la Sociedad, de acuerdo con la política de la Sociedad a este respecto, de los que se dará cumplida información en el correspondiente IARC. Para cada uno de los años de vigencia de la Política, las aportaciones al seguro de ahorro ascenderán a 190.570 euros. El importe de las retribuciones en especie correspondientes al seguro de vida, seguro médico y vehículo de empresa ascenderá a 18.000 euros anuales.

6.2 Retribución variable

6.2.1 Remuneración variable a corto plazo

Dentro del Consejo, la retribución variable anual únicamente se aplica al consejero ejecutivo, y ésta se determina como un porcentaje de su retribución fija.

La retribución variable anual se basa en criterios objetivos que pretenden evaluar la contribución del consejero, en el ejercicio de sus funciones ejecutivas, a los objetivos de negocio de la Sociedad y del Grupo Telepizza.

Los objetivos de la remuneración variable anual para los consejeros ejecutivos de la Sociedad serán determinados por el Consejo de Administración. Estos objetivos podrán ser los siguientes:

- (i) Objetivos cuantitativos: objetivos relacionados con la evolución de las ventas o con la evolución de indicadores de la cuenta de resultados (p. ej. evolución del EBITDA, del EBIT, del resultado neto, etc.), y objetivos cuantitativos que midan cualesquiera de las variables anteriores frente a los competidores (p. ej. cuota de mercado). El peso de estos objetivos sobre la remuneración variable anual será decidido anualmente por el Consejo de Administración y será debidamente comunicado en el correspondiente IARC. Los objetivos de la remuneración variable anual del 2018 son un 70% objetivos corporativos (40% Ventas y 30% EBITDA) y un 30% objetivos estratégicos (Management by Objectives).

- (ii) Objetivos cualitativos que resulten prioritarios según el criterio del Consejo de Administración para el desarrollo del negocio, por ejemplo, en materia de gobierno corporativo, responsabilidad social corporativa, client satisfaction, etc. La fijación, en su caso, de estos objetivos y su peso sobre la remuneración variable anual será decidido anualmente por el Consejo de Administración y será debidamente comunicado en el correspondiente IARC.

La fijación del porcentaje que la retribución variable anual representa sobre la retribución fija, los objetivos, así como la evaluación del desempeño recae en el Consejo de Administración, que determinará posteriormente el grado de cumplimiento de los objetivos de negocio tomados como referencia y la valoración de los objetivos particulares.

La retribución variable anual del consejero ejecutivo puede variar entre el 0 por 100 y el 100 por 100 de su retribución fija anual.

Los consejeros ejecutivos podrán recibir además, con carácter excepcional, 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, y no excederá del 150% de su remuneración fija anual. Las principales características e importes de estas retribuciones se incorporarán en el correspondiente IARC. Para el ejercicio 2018 está previsto que el Consejo de Administración acuerde el abono al actual consejero ejecutivo de una retribución variable extraordinaria por importe de 1.125.000 euros, cumpliendo así con el límite anterior, como consecuencia de los trabajos realizados en relación con la operación corporativa anunciada el 16 de mayo de 2018 que culminó con la firma de una alianza estratégica a nivel internacional con Pizza Hut. Con la firma de dicho acuerdo y una vez sea refrendado por las autoridades competentes y la Junta General de Accionistas, el Grupo Telepizza se convierte en un operador líder mundial de pizza y en el mayor master franquiciado de Pizza Hut del mundo por número de establecimientos.

6.2.2 Retribución variable diferida a medio y largo plazo

Los consejeros ejecutivos pueden participar en planes de incentivos a medio y 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, con un periodo mínimo de medición de objetivos de tres años.

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 en caso de que el sistema incluya la entrega de acciones o esté referenciado a las acciones de la Sociedad, 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, proponiendo el Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas las aprobaciones sucesivas de los correspondientes planes.

En la Junta General de Accionistas en la que se presenta a aprobación esta Política, se presenta igualmente para su aprobación la participación del actual consejero ejecutivo en un plan de incentivos a medio y largo plazo dirigido al equipo directivo de la Sociedad, que podrá suponer la entrega de acciones de la Sociedad transcurrido un periodo mínimo de tres años y siempre que se cumplan ciertos requisitos de incremento de valor de las acciones de la Sociedad.

6.2.3 Cláusula “clawback”

En cumplimiento de las recomendaciones de buen gobierno, la Sociedad puede reclamar el reembolso de los importes percibidos por el consejero ejecutivo en concepto de retribución variable a corto, y a medio y largo plazo, en caso de que en los dos años siguientes a la liquidación y abono de su retribución se ponga de manifiesto que esta liquidación se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta, o afloren riesgos asumidos u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de la Sociedad.

7. Condiciones básicas del contrato con el consejero ejecutivo

El Consejo de Administración fija la retribución que corresponde al consejero ejecutivo por sus funciones ejecutivas y las demás condiciones básicas que debe respetar su contrato de acuerdo con lo establecido en el artículo 249 de la LSC. Dichas condiciones son las siguientes.

- Duración indefinida

El contrato del consejero ejecutivo de la Sociedad es de duración indefinida.

- Normativa aplicable

La normativa aplicable al contrato mercantil del consejero ejecutivo es la prevista por el ordenamiento jurídico español en cada caso.

- Cumplimiento de las normas de gobierno corporativo de la Sociedad

El consejero ejecutivo tiene la obligación de observar estrictamente y en la medida en que le resulte de aplicación, las normas y previsiones contenidas en las normas de gobierno corporativo de la Sociedad.

- No concurrencia

El contrato del consejero ejecutivo establece una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza durante la vigencia de su relación con la Sociedad y por un periodo de tiempo posterior de un año.

- Indemnización

En caso de cese a instancias de la Sociedad que no sea debido a un incumplimiento grave de sus funciones, el consejero ejecutivo tiene derecho a una indemnización que, en aplicación de las recomendaciones de buen gobierno, asciende a una cantidad equivalente a su remuneración total en los dos años anteriores a la fecha del cese.

En todo caso, el Consejo de Administración revisará periódicamente las condiciones del contrato del consejero ejecutivo e incorporará los cambios que en su caso sean necesarios, dentro del marco de la política de retribuciones de la Sociedad y de su normativa interna.

8. Política de tenencia de acciones

De acuerdo con las recomendaciones de buen gobierno en materia de retribución de consejeros, los consejeros ejecutivos de la Sociedad deben retener a lo largo de los cinco años siguientes a su nombramiento, acciones de la Sociedad, con el objetivo de que al final de ese periodo, el valor de las acciones alcance un importe equivalente a dos anualidades de su retribución fija. Actualmente el consejero ejecutivo supera esta referencia.

9. Plena transparencia

El Consejo de Administración de la Sociedad asume el compromiso de hacer efectivo el principio de plena transparencia de todos los conceptos retributivos percibidos por todos los consejeros, suministrando información transparente, suficiente, emitida con la antelación necesaria y alineada con las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general en los mercados internacionales en materia de retribución de consejeros.

A tal efecto, el Consejo de Administración formula esta Política de Retribuciones de los consejeros y vela por la transparencia de las retribuciones de los consejeros.

Asimismo, el Consejo de Administración elabora anualmente el IARC consignando en él de manera detallada e individualizada, según sus cargos y categorías, todas las retribuciones percibidas por los consejeros, sea en su condición de consejeros, en su condición de ejecutivo, en su caso, o en cualquier otra, ya hayan sido satisfechas por la Sociedad o por otras sociedades del Grupo. El IARC se pone a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria y que se somete a votación consultiva como punto separado del orden del día.

10. Importe global de la remuneración anual del conjunto de los consejeros

De conformidad con el artículo 11 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, la remuneración máxima global y anual, para los consejeros en su condición de tales, será la que determine la Junta General de Accionistas, y permanecerá vigente hasta que ésta no acuerde su modificación.

A estos efectos, el importe máximo anual a percibir por los consejeros en concepto de dietas por asistencia, asignación fija mensual, por pertenecer al Consejo de Administración, por presidir sus Comités y por desempeñar el cargo de Consejero Coordinador, ascenderá a un total de 520.000 euros (tal y como se establece en el apartado 5 anterior de esta Política) o al importe aprobado en posteriores Juntas Generales de Accionistas.

Para determinar el importe global máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores, tanto por sus funciones no ejecutivas como ejecutivas, habrá que agregar a dicha cuantía los siguientes conceptos retributivos de los consejeros ejecutivos:

1. Retribución fija, descrita en el apartado 6.1 de esta Política.
2. Retribución variable a corto plazo, ordinaria y extraordinaria, descrita conceptualmente en el apartado 6.2.1 de esta Política, determinada mediante los indicadores oportunos y con los resultados de su consecución de los que se dará cuenta en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones sobre Consejeros.
3. Retribución variable diferida a medio y largo plazo, en su caso, aprobada por la Junta General de Accionistas, descrita conceptualmente en el apartado 6.2.2, de esta Política, de cuyos resultados se dará igualmente cumplida cuenta en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones sobre Consejeros.
4. Las retribuciones en especie descritas en el apartado 6.1.2 de esta Política con las aportaciones anuales especificadas en el Informe Anual de Remuneraciones sobre Consejeros.
5. Además, en el supuesto de que procediera la extinción de la relación con el consejero ejecutivo, podría proceder el abono de la indemnización descrita en el apartado 7.5 de esta Política.

11. Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos

El sistema retributivo y las condiciones básicas contractuales anteriormente descritas serán igualmente de aplicación a cualquier nuevo consejero ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de esta Política, considerando, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas y su experiencia profesional. A este respecto, se establecerá, por acuerdo del Consejo de Administración, una retribución fija adecuada a dichas características, en línea con las retribuciones fijas del actual consejero ejecutivo y considerando el entorno competitivo, aplicándose asimismo el sistema de retribución variable recogido en la presente Política.

12. Aplicación de la política

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneraciones de los consejeros, el Consejo de Administración de Telepizza, previos los informes correspondientes de la CNR, 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 Telepizza 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.