



Estimados señores,

En relación a las cuentas formuladas del grupo en su nota 30 se hace referencia a las retribuciones de administradores y alta dirección por valor de 2,4 millones de euros.

(30) Información Relativa a los Administradores y Personal de Alta Dirección de la Sociedad Dominante

Los Administradores de la Sociedad dominante, los miembros de la Alta Dirección y el Consejo de Administración han recibido por el Grupo retribuciones por importe de 2.415 miles de euros durante el ejercicio 2015 (3.797 miles de euros durante el ejercicio 2014). La Sociedad tiene concedidos créditos a la Alta Dirección por importe de 1.200 miles de euros y no se han asumido obligaciones por cuenta de ellos a título de garantía. Asimismo la Sociedad no tiene contratada obligaciones en materia de pensiones y de seguros de vida con respecto a antiguos o actuales Administradores. Las primas de seguros de vida pagadas en 2015 de la Alta dirección ascienden a 16 miles de euros y las aportaciones a un plan de ahorro asciende a 132 miles de euros.

Durante los ejercicios 2015 y 2014, los Administradores de la Sociedad dominante no han realizado con la Sociedad ni con sociedades del Grupo operaciones ajenas al tráfico ordinario o en condiciones distintas a las de mercado.

Sirva esta comunicación para aclarar y abundar en el detalle recogido en dicha cifra, de 2,4 millones de euros referida en la nota.

Esta cantidad se compone de una retribución fija y variable, siendo su desglose 1.5 millones de euros de retribución fija y 0.8 millones de retribución variable.

Señalar que dentro de los esquemas de retribución variable estándares, a efectos de dichas cuentas existe un programa de retribución plurianual aprobado por el consejo de administración del grupo en enero de 2015, para el periodo comprendido entre los años 2015-2017, vinculado a la consecución de un nivel de EBITDA y deuda neta a conseguir en cada uno de los años.

Este plan afecta a la alta dirección de la compañía así como a otros colectivos de trabajadores, adicionalmente a los objetivos económicos el plan requiere que el trabajador este dado de alta en la seguridad social y sea trabajador activo de la compañía.

En cuanto a los motivos para perder los derechos sobre dicho incentivo se regula que se perderá el derecho de devengo y consiguiente pago de la Retribución derivada del Plan, si se causa baja definitiva por cualquier causa en las empresas del grupo, antes de 31 de diciembre de 2017.

El plan regula que las cantidades devengadas en el periodo 2015-2017 serán pagadas en el ejercicio 2018 tras la formalización de las cuentas del año 2017.

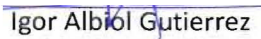
El impacto máximo de dicho plan en la eventualidad de que se cumpliera los objetivos de EBITDA y deuda neta para cada uno de los citados años sería de 1,6 millones de euros al año.

En cuanto al impacto de este último plan de incentivos y por lo que a los estados financieros del año 2015 se refiere su efecto en las mismas es de cero euros al no haberse logrado los objetivos económicos definido por el consejo de administración de la compañía para el año 2015.

Nuestra interpretación del IAS 24 y el impacto nulo en los estados financieros fue lo que llevó a concluir la no necesidad de facilitar mayor desglose de la información en las citadas cuentas en el año 2015.

En el contexto de la potencial oferta pública de venta de las acciones, señalar que el citado plan a tres años será íntegramente pagado en su caso con los fondos que se obtengan de la ampliación de capital como se explica en el folleto.

Reciban un cordial saludo,


Igor Albiol Gutierrez
CFO Telepizza Group

Madrid a 13 de abril de 2016