
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2018]

CIF: [A84342229]

Denominación Social:

[**TELEPIZZA GROUP, S.A.**]

Domicilio social:

[C/ ISLA GRACIOSA, 7 (SAN SEBASTIAN DE LOS REYES) MADRID]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

Los órganos competentes para la determinación y aprobación de la política de consejeros es la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante CNR), así como el Consejo de Administración, según se estableció en el artículo 32 del Reglamento del Consejo.

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.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, propuso a la Junta General, celebrada el 28 de Junio de 2018, la aprobación de la nueva política de remuneración de consejeros, en su punto sexto del orden del día de dicha Junta. Dicha política fue aprobada por la Junta en tal fecha según fue comunicado a la CNMV mediante Hecho Relevante publicado ese mismo día. La política aprobada lo fue con efecto retroactivo para ser aplicada en el año 2018 (desde enero) así como para 2019 y 2020.

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 de Remuneraciones 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 propuesta de Política de Remuneraciones que se presentó por la CNR y que finalmente fue aprobada, fue puesta a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas, permaneciendo en la actualidad publicada en dicha página.

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 la firma de consultoría Garrigues para la elaboración de la citada Política de Remuneraciones.

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración.** En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

El salario variable ordinario, podrá percibirse en función del cumplimiento de objetivos marcados por la compañía, en cuanto a la consecución de los presupuestos de Venta y Ebitda del grupo. El porcentaje de salario variable al que opta el consejero ejecutivo, es el equivalente al 100% de su salario fijo. La remuneración variable por tanto, está sujeta no sólo a los resultados durante el periodo de devengo establecido sino a una evolución favorable de los mismos

El periodo temporal para la medición de la consecución variable ordinaria se fija en el año natural en curso. No existe ninguna cláusula de reducción de la remuneración diferida que obligue a la devolución de cantidades percibidas si su abono se hubiera debido a un error de cálculo.

En lo relativo a instrumentos financieros, el consejero ejecutivo está incluido en un plan a largo plazo cuya finalidad es el compromiso de permanencia del mismo en el grupo. El referido Plan de Revalorización de las Acciones está ligado a la consecución de un objetivo de revalorización de la acción de Telepizza Group de acuerdo con los requisitos establecidos en las condiciones generales de dicho Plan, habiéndose asignado un número de "acciones teóricas" ("Restricted Stock Units" o "RSUs") que servirán de base para determinar el número de acciones de Telepizza que podrá recibir siempre que se cumplan los requisitos y objetivos establecidos en las Condiciones Generales del Plan. Tal información fue comunicada por la compañía mediante hechos relevantes de fecha 28 de Mayo de 2018 sobre sistemas retributivos. Igualmente la inclusión del consejero ejecutivo en dicho plan fue sujeto a la aprobación de la Junta General del pasado 28 de Junio de 2018.

El número de RSUs asignadas al consejero ejecutivo para el Primer Ciclo es de 428.427, de tal asignación consta notificación en la página web de CNMV la cual fue realizada el 14 de agosto de 2018.

Adicionalmente el Consejero Ejecutivo forma parte un plan de fidelización a largo plazo, cuyo ámbito temporal ocupa tres ciclos solapados que se extienden en un total de cinco años, desde 2016 a 2020. En base a este plan, se opta a una asignación de acciones de la compañía por un valor de 637.500 euros en el primer y en el segundo ciclo.

El tercer ciclo del plan ha sido anulado y sustituido por el plan descrito en el párrafo anterior denominado Plan de Revalorización de las Acciones).

En el presente ejercicio se procedió a la liquidación del 3 Year Plan implementado en 2015, el importe devengado en el 2018 y percibido ascendió a 569.400,00 euros. Correspondientes a la consecución del 100% del objetivo establecido para el año 2015 y el 75% para el año 2017.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.**

Los miembros del Consejo que ostentan la condición de independientes, tienen una remuneración fija total anual de 75.000 Euros al año, según dispuso el Consejo de Administración en su sesión de 27 de Septiembre de 2018.

El presidente del Consejo tiene una remuneración fija acordada por tal función en la cantidad de 100.000 Euros .

Adicionalmente a dicho importe percibirán una cantidad fija de 25.000 Euros aquellos consejeros que ostenten presidencia de alguna de las comisiones o bien tengan la condición de consejero coordinador.

Finalmente quien ostente la condición de vocal percibirá la cantidad de 15.000 adicionales.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

Retribución fija del consejero ejecutivo :

La retribución del consejero en metálico tiene por finalidad recompensar el desempeño de sus funciones ejecutivas. Para el único consejero ejecutivo de la Sociedad según se estableció en la política de remuneraciones , el importe de su retribución fija anual en metálico para 2018 se ha establecido en 850.000 euros.

De esta cantidad 100.000 euros se corresponden con su posición como presidente del consejo que se describe en el punto 3 anterior.

Ambos conceptos (retribución fija por funciones ejecutivas, y retribución fija como presidente del Consejo de Administración) tienen naturaleza salarial

- **Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.**

Retribución en especie.

El importe de las retribuciones en especie asignadas al consejero ejecutivo corresponden a un seguro de vida, seguro médico y vehículo de empresa, las cuales ascenderá a un máximo de 18.000 euros anuales, según la política de remuneraciones aprobada para el año 2018.

Durante el año 2018 a retribución en especie, se configura con la utilización de un vehículo de empresa y la contratación de una póliza de seguros que incluye la cobertura de vida y accidentes, no existiendo a tal año seguro médico del consejero ejecutivo a cargo de la empresa.

El importe correspondiente a ambos conceptos ascendió a 14.027,71 euros.

El resto de consejeros independientes no tienen remuneración en especie si bien, son sufragados por la compañía los gastos devengados en el ejercicio de sus funciones de consejero previa justificación de los mismos.

- **Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.**

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Componentes variables a corto plazo del consejero ejecutivo

El salario variable a corto plazo se mide en base a la consecución de los presupuestos de venta y ebitda establecidos para el grupo en el año natural.

El importe correspondiente a esta retribución durante el año 2018 asciendió a 1.356.041 Euros. Tal cantidad es el sumatorio del variable ordinario en base a su retribución variable fijada en contrato, así como el denominado bono "pinta", un pago extraordinario como reconocimiento al trabajo realizado para la consecución del acuerdo estratégico de la alianza entre Grupo Telepizza y Pizza Hut Internacional.

Componentes variables a largo plazo.

Entre los componentes variables a largo plazo se encuentran en plan de fidelización (o 3 year Plan) que se ha detallado en el punto 2 así como el plan de revalorización de acciones que igualmente se ha descrito en dicho punto y que damos aquí por reproducidos.

- **Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo.** Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

Única y exclusivamente el Consejero Delegado, como máximo ejecutivo de la Sociedad, tiene concedido dentro de sus remuneraciones un plan de ahorro a favor que supone una aportación anual correspondiente al 22,42 % de su remuneración fija anual.

El Plan de Ahorro permite que los directivos, y en este caso también el Consejero Delegado, que participan en el mismo puedan recibir, con motivo de su jubilación, una determinada cantidad en metálico de conformidad con lo establecido en la póliza de seguro colectivo, que la Sociedad tiene contratada con VidaCaixa, S.A. de Seguros y Reaseguros, para instrumentar este compromiso por pensiones.

Asimismo, incluye determinadas prestaciones para contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente en los grados previstos en el Reglamento que regula el Plan de Ahorro.

La Sociedad aporta anualmente una cantidad pactada con el beneficiario. En caso de finalización de la prestación de servicio de consejero, si subsiste la prestación de otros servicios del actual consejero delegado, se mantendrá, salvo pacto en contrario, la condición de beneficiario del plan.

El importe correspondiente a aportaciones al plan de ahorro del consejero asciende a 190.570,00 euros.

- **Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.**

La relación mercantil que une al consejero con el grupo podrá rescindirse por ambas partes mediando un preaviso de tres meses, salvo que la extinción se deba a un incumplimiento grave de las obligaciones dispuestas en el Contrato en cuyo caso no deberá mediar preaviso alguno. El incumplimiento total o parcial del preaviso dará derecho a la otra parte a percibir una indemnización por este concepto equivalente a la Remuneración Fija correspondiente al tiempo de preaviso incumplido.

En el supuesto de que la vigencia del presente contrato resulte finalizada por desistimiento de la sociedad el consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir una indemnización contra el cese por los siguientes importes:

- a) Una cantidad igual al importe percibido durante los dos años anteriores al cese en concepto de Remuneración Fija .
- b) Una cantidad igual al importe percibido durante los dos años anteriores al cese en concepto de Remuneración Variable.
- c) Una cantidad igual al importe percibido durante los dos años anteriores al cese por su condición de Presidente del Consejo de Administración.

Lo anterior no será de aplicación en el supuesto de que la terminación de la relación contractual sea debida al incumplimiento de las obligaciones dispuestas en el contrato.

En cuanto a los términos relativo a la no concurrencia se establecen en el punto 9 siguiente

- Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

La duración del contrato del consejero es indefinida.

En cuanto a las cuantías indemnizatorias, blindajesetc relativas al contrato del consejero ejecutivo, nos remitimos a lo expuesto en el punto 8 anterior.

No concurrencia

Se ha pactado la Prohibición de competencia post-contractual por la que el consejero ejecutivo durante el año siguiente a la extinción de su Contrato por cualquier causa, se compromete a no desarrollar ninguna actividad competidora con la de la Sociedad o la del Grupo y a no colaborar ni promover en modo alguno actividades de Sociedades Competidoras.

En caso de incumplimiento de cualquiera de las disposiciones previstas, la Sociedad podrá reclamar la correspondiente compensación de daños, su cumplimiento específico o ambas cosas conjuntamente. Como cantidad compensatoria por la suscripción de la presente cláusula, se abona al consejero ejecutivo, la cantidad de 50.000 euros brutos anuales, incluidos en su retribución fija anual.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

El despacho de abogados VCGH Abogados C.. de la que es parte integrante D. Javier Gaspar Pardo de Andrade percibió una remuneración durante el año 2018 que ascendió a la cantidad de 240.000 en concepto de Secretaría del Consejo.

Adicionalmente este mismo despacho recibió la cantidad de 360.000 Euros por asistencia extraordinaria al Consejo con motivo de la Alianza estratégica suscrita con Pizza Hut Internacional que firmó este año.

- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticpos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

Existe un préstamo para atender obligaciones fiscales derivadas de la entrega de acciones al Presidente del Consejo de Administración de la Sociedad. La fecha concesión de dicho préstamo fue el 13 de mayo de 2016.

La vigencia del mismo es de cinco años, por lo que su vigencia finaliza el día 13 de mayo de 2021.

El interés pactado es Euribor mas un punto.

El importe del préstamo a fecha de ejercicio cerrado (por suma de los intereses devengados) asciende a 1.369.157,74 euros.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No existen remuneraciones suplementarias no incluidas en anteriores apartados

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

Nos remitimos a la explicación del apartado A.1 en el que se explica la nueva política ya aprobada por la Junta para el trienio 2018 -2020 . Por el momento no existe probabilidad que se modifique dicha política ni ha habido propuestas del consejo de administración que lo aconsejen por el momento

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://www.telepizza.com/wp-content/uploads/2016/04/19.-Poli%CC%81tica-de-remuneraciones-de-consejeros.pdf>

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

La sociedad quiso adaptar y promover una política de remuneración de consejeros más adecuada a la realidad de la compañía Así se propuso una nueva política de remuneraciones que fue sometida a aprobación de la junta general del año 2018 (punto 6.2. del Orden del día) que se aprobó con una amplia mayoría de los votos emitidos, un 92,107 % . Esto unido a que el incremento de la remuneración de consejeros que se sometió igualmente a aprobación de la Junta en el punto 6.1. del orden del día fue aprobado por el 100 % de los votos emitidos, entendemos que los accionistas de la Compañía han recibido positivamente la nueva política y sistema retributivo de los consejeros.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Para la aplicación de la política de remuneraciones se ha procedido a la aprobación de la misma mediante proposición por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración y éste a su vez lo ha sometido a la Junta General. Para la adopción de dicha política se ha contado a instancias de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones , con la colaboración profesional asesores externos que han facilitado un estudio de mercado o " benchmark" por parte de Willis Tower Watson , así como a la consultora Garrigues.

Las nuevas retribuciones propuestas pretenden que las mismas guarden 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.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Los planes de fidelización pretenden consolidar el compromiso de los altos directivos con la sociedad. Dichos planes están ligados, obviamente a la permanencia del directivo en la empresa, pretendiendo consolidar su presencia, determinación y compromiso en las decisiones adoptadas. Igualmente los planes de revalorización de acciones aprobados este año 2018 tienen como objetivo el compromiso de la sociedad frente a sus accionistas e inversores para adoptar medidas que contribuyan a la revalorización de la acción.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Habida cuenta que la retribución de los Consejeros (con excepción del ejecutivo, cuyas retribuciones variables han sido explicadas cómo relacionan con el rendimiento de la sociedad en el apartado a.1.), en el caso del resto de los consejeros no tienen asignada una retribución variable ligada a los rendimientos de la sociedad.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	69.884.112	69,38
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	15.994.699	22,89
Votos a favor	53.889.413	77,11
Abstenciones		0,00

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

La remuneración de los Consejeros Independientes asciende a una cantidad fija anual de 75.000 € anuales en su condición de tales, no incorporando componentes variables. Esta cantidad fue incrementada en el año 2018 a 75.000 en aplicación de la nueva política de retribución de consejeros que fue aprobada en junio de 2018 (en Junta General) con efectos retroactivos desde enero de ese mismo año. Durante el año anterior la remuneración fija era de 40.000 Euros anuales.

El incremento experimentado a raíz de la aprobación de la nueva política tiene su justificación en el aumento de negocio e importancia de la sociedad teniendo en cuenta las tendencias del mercado y planteamiento estratégico de la sociedad.

El importe, si bien es superior al del pasado año, se enmarca dentro del principio de prudencia y es incentivador para retribuir la dedicación y responsabilidad de los consejeros independientes.

Se ha establecido una remuneración adicional de 25.000 Euros para aquellos que ostenten la presidencia de alguna de las comisiones delegadas del consejo o quien tenga la condición de consejero coordinador.

El año anterior la remuneración por tal concepto era de 20.000 Euros.

Para el 2018 se ha establecido una cantidad adicional de 15.000 euros a quien sea vocal de la comisión.

Esta asignación fue realizada por el consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su sesión de septiembre de 2018 y fue aplicada con efectos retroactivos desde principio de año.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

EL sueldo devengado por el Consejero Ejecutivo ha sufrido un incremento con respecto al año anterior por aplicación de la nueva política de remuneraciones de los consejeros. En el año 2018 se firmó un acuerdo con Pizza Hut Internacional, que prácticamente duplica el perímetro del negocio con respecto al año anterior, además de hacerlo más complejo y ambicioso, lo cual ha motivado la determinación de dicho sueldo. En consecuencia en función del benchmark realizado en su día por WTW se decidió que la estrategia de compensación y remuneración debía posicionarse, no sólo el consejero ejecutivo sino algunas posiciones clave de la compañía, en el percentil 75 de mercado. EL consejero ejecutivo es una de estas posiciones que tuvieron una modificación salarial de acuerdo a esta política y dicha estrategia.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

La 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. Dicha retribución extraordinaria fue acordada por el Consejo en favor del Consejero ejecutivo así como del Secretario del Consejo.

El consejero ejecutivo ha recibido el pago extraordinario de una cuantía de 1.125.000 Euros correspondiente a la consecución de la Alianza Estratégica entre Telepizza y Yum Brands!

- 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.

El plan a medio y largo plazo (3 year plan) por el cual el consejero ejecutivo recibió remuneración estaba ligado a la consecución de determinados objetivos cuales eran la consecución de un determinada cifra de EBITDA prevista para los distintos años así como la consecución de la reducción de la deuda del grupo.

En cuanto a la asignación de las RSU en el plan de revalorización de acciones , nos remitimos a la información publicada en los apartados anteriores así como a la justificación e informe de CNR de la inclusión del consejero ejecutivo en dicho plan .

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

El consejero ejecutivo ha recibido un importe de 569.400 Euros con motivo de la consecución de objetivos del Plan a tres años que se devengaba en el 2018 una vez se cumplieran unos objetivos marcados para 2015, 2016 y 2017 .
Dicho importe corresponde a la consecución del 100 % del objetivo del 2015 , ninguna retribución a 2016 y el 75 % del objetivo para 2017 .

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se ha reclamado la devolución de ningún componente variable por no concurrir circunstancias que lo pudieran motivar.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Únicamente el consejero ejecutivo tiene un plan de ahorro a largo plazo (no un plan de pensiones) al que la Sociedad aporta anualmente una cantidad acumulada a ejercicios anteriores.
En particular en el año 2018 se ha aportado un importe que asciende a 190.570 Euros. El importe de dicho plan de ahorro corresponde al 22,42 % de su remuneración fija anual.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

El contrato del consejo ejecutivo prevé :

En el supuesto de que la vigencia del presente contrato resulte finalizada por desistimiento de la sociedad el consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir una indemnización contra el cese por los siguientes importes:

- a) Una cantidad igual al importe percibido durante los dos años anteriores al cese en concepto de Remuneración Fija .
- b) Una cantidad igual al importe percibido durante los dos años anteriores al cese en concepto de Remuneración Variable.
- c) Una cantidad igual al importe percibido durante los dos años anteriores al cese por su condición de Presidente del Consejo de Administración.

Lo anterior no será de aplicación en el supuesto de que la terminación de la relación contractual sea debida al incumplimiento de las obligaciones dispuestas en el contrato.

Dado que no existe el supuesto de cese de dicho contrato no se han devengado ni percibido cantidad por dicho concepto

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

SE ha modificado el importe de su remuneración fija según se ha descrito en el apartado B 6 .

Se ha pactado la Prohibición de competencia post-contractual por la que el consejero ejecutivo durante el año siguiente a la extinción de su Contrato por cualquier causa, se compromete a no desarrollar ninguna actividad competidora con la de la Sociedad o la del Grupo y a no colaborar ni promover en modo alguno actividades de Sociedades Competidoras (

En caso de incumplimiento de cualquiera de las disposiciones previstas, la Sociedad podrá reclamar la correspondiente compensación de daños, su cumplimiento específico o ambas cosas conjuntamente. Como cantidad compensatoria por la suscripción de la presente cláusula, se abona al consejero ejecutivo, la cantidad de 50.000 euros brutos anuales, incluidos en su retribución fija anual.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

El Sr. Juan Riva de Aldama es titular del 100 % de la sociedad Kinabalu SL , con la que la sociedad Tele pizza SAU (filial 100 % de la sociedad) ha contratado un servicio de asesoramiento para la implantación e inversión en el México, búsqueda de potenciales socios inversores o industriales locales.

Dicha sociedad ha percibido una cantidad de 64.223 Euros (SESENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS VEINTITRÉS EUROS) .

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Existe un préstamo para atender obligaciones fiscales derivadas de la entrega de acciones al Presidente del Consejo de Administración de la Sociedad, por importe de 1.369.157 euros.

La fecha concesión de dicho préstamo fué el 13 de mayo de 2016.

La vigencia del mismo es de cinco años, por lo que su vigencia finaliza el día 13 de mayo de 2021.

El interés pactado es Euribor mas un punto

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

LA remuneración en especie del consejero ejecutivo han ascendido a los conceptos e importes que detallan a continuación:

Importe 6.460, correspondiente a un seguro de vida.

Importe de 7.567,33 correspondiente a un vehículo de empresa.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No aplica

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Tal y como ha sido explicado en el apartado A.1 punto 10; el despacho de abogados VCGH Abogados C.B de la que es parte integrante D. Javier Gaspar Pardo de Andrade, percibió una remuneración durante el año 2018 que ascendió a la cantidad de 240.000 en concepto de Secretaría del Consejo.

Adicionalmente este mismo despacho recibió la cantidad de 360.000 Euros por asistencia jurídica con carácter extraordinaria al Consejo con motivo de la Alianza estratégica suscrita con Pizza Hut Internacional que firmó este año.

Igualmente la sociedad Craft Media S.L ha prestado asesoramiento en CRM a la Sociedad Telepizza SAU (filial 100 % de la sociedad), por importe de 14.450 Euros .

Dicha sociedad es participada de forma no mayoritaria por la entidad Kinabalu S.L cuya titularidad es 100 % de D. Juan Riva de Aldama y sobre la que se ha informado en el apartado B.12.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don PABLO JUANTEGUI AZPILICUETA	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JAVIER GASPAR PARDO DE ANDRADE	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don MARK PORTFIELD BROWN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ALEJO VIDAL-QUADRAS DE CARALT	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don MARCOS DE QUINTO ROMERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 18/05/2018
Don JUAN RIVA DE ALDAMA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don LUIS DANIEL SANZ SUAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JOHN DERKACH	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don PABLO JUANTEGUI AZPILICUETA	100			750	1.356	569			2.775	877
Don JAVIER GASPAR PARDO DE ANDRADE										
Don MARK PORTFIELD BROWN										
Don ALEJO VIDAL-QUADRAS DE CARALT										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don MARCOS DE QUINTO ROMERO	40								40	15
Don JUAN RIVA DE ALDAMA	75							25	100	60
Don LUIS DANIEL SANZ SUAREZ	75		25						100	60
Don JOHN DERKACH	75							25	100	60

Observaciones

El Sr. De Quinto Romero cesó por renuncia en su posición de consejero el 18 de Mayo de 2018.

Cifras expresadas en miles.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018		
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	
Don PABLO JUATEGUI AZPILICUETA	Plan de Revalorización de Acciones			428.427	428.427			0,00				428.427	428.427
Don JAVIER GASPARD PARDO DE ANDRADE	Plan							0,00					
Don MARK PORTFIELD BROWN	Plan							0,00					

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ALEJO VIDAL-QUADRAS DE CARALT	Plan							0,00				
Don MARCOS DE QUINTO ROMERO	Plan							0,00				
Don JUAN RIVA DE ALDAMA	Plan							0,00				
Don LUIS DANIEL SANZ SUAREZ	Plan							0,00				
Don JOHN DERKACH	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don PABLO JUANTEGUI AZPILICUETA	191
Don JAVIER GASPAR PARDO DE ANDRADE	
Don MARK PORTFIELD BROWN	
Don ALEJO VIDAL-QUADRAS DE CARALT	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MARCOS DE QUINTO ROMERO	
Don JUAN RIVA DE ALDAMA	
Don LUIS DANIEL SANZ SUAREZ	
Don JOHN DERKACH	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don PABLO JUANTEGUI AZPILICUETA			191	137			448	257
Don JAVIER GASPAR PARDO DE ANDRADE								
Don MARK PORTFIELD BROWN								
Don ALEJO VIDAL-QUADRAS DE CARALT								
Don MARCOS DE QUINTO ROMERO								
Don JUAN RIVA DE ALDAMA								
Don LUIS DANIEL SANZ SUAREZ								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don JOHN DERKACH								

Observaciones

cifras expresadas en miles

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don PABLO JUATEGUI AZPILICUETA	vehículo y seguro de vida	14
Don JAVIER GASPAR PARDO DE ANDRADE	Concepto	
Don MARK PORTFIELD BROWN	Concepto	
Don ALEJO VIDAL-QUADRAS DE CARALT	Concepto	
Don MARCOS DE QUINTO ROMERO	Concepto	
Don JUAN RIVA DE ALDAMA	Concepto	
Don LUIS DANIEL SANZ SUAREZ	Concepto	
Don JOHN DERKACH	Concepto	

Observaciones

cifras expresadas en miles

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don PABLO JUANTEGUI AZPILICUETA										
Don JAVIER GASPAR PARDO DE ANDRADE										
Don MARK PORTFIELD BROWN										
Don ALEJO VIDAL-QUADRAS DE CARALT										
Don MARCOS DE QUINTO ROMERO										
Don JUAN RIVA DE ALDAMA										
Don LUIS DANIEL SANZ SUAREZ										
Don JOHN DERKACH										

Observaciones

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don PABLO JUANTEGUI AZPILICUETA	Plan de revalorización de acciones			428.427	428.427			0,00			428.427	428.427
Don JAVIER GASPAR PARDO DE ANDRADE	Plan							0,00				
Don MARK PORTFIELD BROWN	Plan							0,00				
Don ALEJO VIDAL-QUADRAS DE CARALT	Plan							0,00				
Don MARCOS DE QUINTO ROMERO	Plan							0,00				
Don JUAN RIVA DE ALDAMA	Plan							0,00				
Don LUIS DANIEL SANZ SUAREZ	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOHN DERKACH	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don PABLO JUANTEGUI AZPILICUETA	
Don JAVIER GASPAS PARDOS DE ANDRADE	
Don MARK PORTFIELD BROWN	
Don ALEJO VIDAL-QUADRAS DE CARALT	
Don MARCOS DE QUINTO ROMERO	
Don JUAN RIVA DE ALDAMA	
Don LUIS DANIEL SANZ SUAREZ	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOHN DERKACH	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don PABLO JUANTEGUI AZPILICUETA			191	137			448	257
Don JAVIER GASPAR PARDO DE ANDRADE								
Don MARK PORTFIELD BROWN								
Don ALEJO VIDAL-QUADRAS DE CARALT								
Don MARCOS DE QUINTO ROMERO								
Don JUAN RIVA DE ALDAMA								
Don LUIS DANIEL SANZ SUAREZ								
Don JOHN DERKACH								

Observaciones

Siendo la remuneración otorgada al consejero ejecutivo una aportación a un plan de ahorro (no de pensiones) los derechos no se consolidan, por lo que no se incluye cantidad en este apartado.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don PABLO JUANTEGUI AZPILICUETA	Retribución en especie, vehículo y seguro de vida	14
Don JAVIER GASPAR PARDO DE ANDRADE	Concepto	
Don MARK PORTFIELD BROWN	Concepto	
Don ALEJO VIDAL-QUADRAS DE CARALT	Concepto	
Don MARCOS DE QUINTO ROMERO	Concepto	
Don JUAN RIVA DE ALDAMA	Concepto	
Don LUIS DANIEL SANZ SUAREZ	Concepto	
Don JOHN DERKACH	Concepto	

Observaciones

Cifras expresadas en miles

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don PABLO JUANTEGUI AZPILICUETA	2.775		191	14	2.980					
Don JAVIER GASPAR PARDO DE ANDRADE										
Don MARK PORTFIELD BROWN										
Don ALEJO VIDAL-QUADRAS DE CARALT										
Don MARCOS DE QUINTO ROMERO	40				40					
Don JUAN RIVA DE ALDAMA	100				100					
Don LUIS DANIEL SANZ SUAREZ	100				100					
Don JOHN DERKACH	100				100					
TOTAL	3.115		191	14	3.320					

Observaciones

Cifras expresadas en miles

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

[No existe.]

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[28/02/2019]

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

- [] Si
- [✓] No