

INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE GENERAL DE ALQUILER DE MAQUINARIA, S.A., JUSTIFICATIVO DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de General de Alquiler de Maquinaria, S.A. (la "**Sociedad**" o "**GAM**") suscribe el presente informe justificativo de la propuesta de modificación de la política de remuneraciones del Consejo de Administración, con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 529 *novodecies* 2 de la Ley de Sociedades de Capital.

1. Justificación de la propuesta de modificación de la política de remuneraciones del Consejo de Administración

La Comisión toma razón de la propuesta de modificación parcial del plan extraordinario de retribución variable del equipo gestor de GAM suscrito inicialmente entre la Sociedad y las entidades Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., Banco Santander, S.A., Banco Popular, S.A., Banco de Sabadell, S.A., Bankia, S.A., Caixabank, S.A., Hiscan Patrimonio S.A., Kutxabank, S.A., Liberbank, S.A. y Abanca Corporación Industrial y Empresarial, S.L.U. (las "**Entidades**") el 31 de marzo de 2015, aprobado en la Junta General Extraordinaria celebrada el 16 de diciembre de 2015, conforme este fue novado en julio de 2017 (el "**Plan 2015**"). La propuesta, en el caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas, conllevará la sustitución y reemplazo del tramo A bajo el Plan 2015 con respecto a aquellas Entidades que libre y voluntariamente suscriban, en su caso, el acuerdo de modificación parcial del Plan 2015 (la "**Modificación del Plan**") o posteriormente se adhieran a dicho acuerdo (todas ellas, conjuntamente, las "**Otorgantes**"). Los términos y condiciones actuales del Plan 2015 seguirán en vigor en la medida en que no resulten expresamente modificados y, en particular, el tramo A continuará vigente en su integridad para aquellas Entidades que no pasen a ser Otorgantes, o aquellos beneficiarios que rechacen participar de la Modificación del Plan.

En virtud de la Modificación del Plan propuesta, las Otorgantes que decidieran suscribirla se obligarían al pago de una retribución variable al equipo gestor de GAM (el "**Incentivo**"), cuyo devengo tendría como presupuesto que se produzca la transmisión total o parcial de las acciones de GAM de las que sean titulares directa o indirectamente las Otorgantes y que conlleve un cambio de control en GAM, conforme este concepto se define en el artículo 131 del Real Decreto

Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores y en el artículo 4 del Real Decreto 1066/2007, de 27 de julio, sobre el régimen jurídico de las ofertas públicas de adquisición de valores, con independencia de que, de acuerdo con dicho Real Decreto, resulte obligatorio o no formular una oferta pública de adquisición (el "**Supuesto de Devengo**"). El importe total del Incentivo a percibir por la totalidad del equipo gestor (que incluye al Presidente ejecutivo y consejero delegado, así como a todos aquellos otros beneficiarios del Plan 2015 que voluntaria y libremente decidan adherirse) bajo la Modificación del Plan sería igual al 10% del importe que reciban las Otorgantes en concepto de precio o contraprestación por las acciones de su propiedad en el momento de suscripción de la Modificación del Plan, al tiempo del Supuesto de Devengo, con el límite del valor correspondiente a las acciones que les habría correspondido recibir con cargo a las Otorgantes bajo el tramo A del Plan 2015, valoradas al precio de salida máximo previsto en dicho tramo, a los efectos del cálculo del número de acciones a entregar por las Otorgantes al equipo gestor. El pago del Incentivo al equipo gestor se llevaría a cabo por las Otorgantes, en proporción a su participación en el Supuesto de Devengo, en la misma especie de la contraprestación recibida por las acciones en el Supuesto de Devengo. No obstante, cada Otorgante individualmente, podrá a su libre elección optar por satisfacer la parte del pago que le corresponda por su equivalente en metálico. En ningún caso el pago se podrá realizar mediante entrega de acciones de la propia Sociedad.

La Modificación del Plan quedará automáticamente sin efecto, con respecto a las Otorgantes, si no se produce un Supuesto de Devengo el 31 de diciembre de 2019 a más tardar.

Adicionalmente, la Comisión pone de manifiesto la conveniencia de modificar los términos de la actual política de remuneraciones de los consejeros de GAM en lo que respecta a los criterios de devengo de la retribución variable de los consejeros y del Presidente ejecutivo.

La Comisión propone al Consejo de Administración, para su elevación a la próxima Junta General de accionistas, la modificación de la política de remuneraciones de los consejeros de GAM en los términos que se indican a continuación:

a) Remuneración de los consejeros en su condición de tales:

Cada uno de los consejeros de la Sociedad, en su condición de tal, y de

conformidad con el sistema de remuneración previsto estatutariamente, tendrá derecho a percibir:

- (i) Una cantidad de 6.000 euros como retribución fija. En el supuesto de que alguno de los consejeros se haya incorporado o haya cesado en sus funciones a lo largo del ejercicio, esta cantidad se abonará en proporción al tiempo que haya permanecido en el cargo durante el ejercicio.
- (ii) Una cantidad de 3.000 euros (por consejero y reunión) en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del consejo de administración y, en su caso, a las reuniones de las comisiones del consejo. Se computará como única la asistencia a una sesión del consejo de administración y a una sesión de cualquiera de las comisiones del consejo cuando las fechas de celebración de ambas coincidan.
- (iii) Una cantidad variable de hasta 6.000 euros, que se devengará si se cumple el 100% del objetivo de EBIT consolidado al cierre del ejercicio terminado el 31 de diciembre del ejercicio correspondiente (según este objetivo se fija en el presupuesto para cada ejercicio).

Las cantidades que figuran en los apartados (i) y (ii) anteriores se actualizarán cada año según el índice de precios al consumo o índice equivalente que lo sustituya, salvo que la junta general establezca otro porcentaje distinto.

b) Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

El Consejero Delegado, por el desempeño de funciones ejecutivas, tendrá derecho a percibir los conceptos que se detallan a continuación:

- (i) Una cantidad de 497.000 euros como retribución fija. Esta cantidad se actualizará cada año según el índice de precios al consumo o índice equivalente que lo sustituya, salvo que el consejo de administración establezca otro porcentaje distinto.
- (ii) Una retribución variable por importe de hasta un máximo de 390.000 euros, que se devengará por tramos y en función del cumplimiento de (a) el objetivo de la cifra de ventas consolidadas; (b) el objetivo de EBIT consolidado al cierre del ejercicio terminado el 31 de diciembre

del ejercicio correspondiente; y (c) el objetivo de la caja antes del repago de la deuda y después de inversiones, según cada uno de estos objetivos se fije en el presupuesto aprobado por la Sociedad para cada ejercicio para cada magnitud financiera señalada. El importe máximo de la retribución variable será de (i) 300.000 en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos antes referidos, y (ii) 390.000 euros para supuestos de cumplimiento de objetivos del 130% o superior.

- (iii) *Bonus* de permanencia: un *bonus* por importe total de 350.000 euros netos, a razón de 70.000 euros netos anuales -haciéndose cargo la Sociedad de la tributación correspondiente- que GAM hará efectivo no más tarde del día 31 de diciembre de cada ejercicio, durante cinco ejercicios (a contar desde el año 2015 incluido). Este importe será incrementado en una cantidad equivalente a aquella a la que asciendan los intereses totales devengados por el préstamo concedido por la Sociedad al consejero delegado en fecha 28 de agosto de 2013, con la finalidad de adquirir acciones de la propia Sociedad. El importe anual al que ascienda el *bonus* de permanencia se destinará directa y necesariamente a la amortización del referido préstamo.

- (iv) Incentivo variable: como beneficiario del plan extraordinario de retribución variable del equipo gestor de GAM, suscrito inicialmente entre la Sociedad y las entidades Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., Banco Santander, S.A., Banco Popular, S.A., Banco de Sabadell, S.A., Bankia, S.A., Caixabank, S.A., Hiscan Patrimonio S.A., Kutxabank, S.A., Liberbank, S.A. y Abanca Corporación Industrial y Empresarial, S.L.U. (las "**Entidades**") el 31 de marzo de 2015, conforme éste fue novado en julio de 2017 (el "**Plan 2015**"), el consejero delegado tendrá derecho a percibir una retribución adicional consistente en la entrega de acciones de la Sociedad, todo ello en los términos aprobados por la junta general extraordinaria de accionistas de GAM celebrada el 16 de diciembre de 2015, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital, y descritos en detalle en el hecho relevante número 232501 publicado por GAM en fecha 16 de diciembre de 2015.

Sin perjuicio de lo anterior, con respeto a la Entidades que suscriban el acuerdo de modificación parcial del Plan 2015 (la "**Modificación del Plan**") o posteriormente se adhieran a dicho acuerdo (todas ellas

conjuntamente, las "**Otorgantes**"), consistente en la sustitución y reemplazo del tramo A bajo el Plan 2015, el consejero delegado tendrá derecho a percibir una retribución variable (el "**Incentivo**"), cuyo devengo tiene como presupuesto que se produzca la transmisión total o parcial de las acciones de GAM de las que sean titulares directa o indirectamente las Otorgantes y que conlleve un cambio de control en GAM, conforme este concepto se define en el artículo 131 del Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores y en el artículo 4 del Real Decreto 1066/2007, de 27 de julio, sobre el régimen jurídico de las ofertas públicas de adquisición de valores, con independencia de que, de acuerdo con dicho Real Decreto, resulte obligatorio o no formular una oferta pública de adquisición (el "**Supuesto de Devengo**"). El importe total del Incentivo a percibir por el consejero delegado será igual al 67% del 10% del importe que reciban las Otorgantes en concepto de precio o contraprestación por las acciones propiedad de las Otorgantes en el momento de suscripción de la Modificación del Plan, al tiempo del Supuesto de Devengo, con el límite del valor correspondiente a las acciones que les habría correspondido recibir con cargo a las Otorgantes bajo el tramo A del Plan 2015, valoradas al precio de salida máximo previsto en dicho tramo a los efectos del cálculo del número de acciones a entregar por las Otorgantes al consejero delegado. El pago del Incentivo se llevará a cabo por las Otorgantes, en proporción a su participación en el Supuesto de Devengo, en la misma especie de la contraprestación recibida por las acciones en el Supuesto de Devengo. No obstante, cada Otorgante individualmente, podrá a su libre elección optar por satisfacer la parte del pago que le corresponda por su equivalente en metálico. En ningún caso el pago se podrá realizar mediante entrega de acciones de la propia Sociedad.

La Modificación del Plan quedará automáticamente sin efecto, con respecto a las Otorgantes, si no se produce un Supuesto de Devengo el 31 de diciembre de 2019 a más tardar.

Los principales términos y condiciones del contrato suscrito con el consejero ejecutivo de la Sociedad incluyen los siguientes:

- (i) Duración: el contrato estará en vigor en tanto el consejero ejecutivo mantenga su condición de consejero delegado de la Sociedad.

- (ii) Indemnización por cese: en caso de cese no voluntario tendrá derecho a una indemnización equivalente a la cantidad percibida por todos los conceptos retributivos por el ejercicio de su cargo durante los dos años inmediatamente anteriores al cese, excluyendo de dicho cálculo (esto es de la cantidad percibida durante los dos años anteriores al cese), las cantidades en concepto de *bonus* de permanencia y como beneficiario del Plan. La indemnización será de aplicación siempre que el consejero ejecutivo haya desempeñado sus funciones como consejero delegado de la Sociedad durante al menos dos años desde su nombramiento.

El contrato del consejero delegado no prevé pactos de exclusividad ni de no concurrencia post-contractual, más allá de lo indicado respecto de la indemnización por cese no voluntario.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que estas nuevas modificaciones de la política de remuneraciones se adecúan a lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital y, especialmente, en sus artículos 217, 249 y 529 *sexdecies* a 529 *novodecies*, ambos incluidos.

En caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas, la política de remuneraciones objeto del presente informe se mantendrá en vigor durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020.

2. Propuesta

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 *novodecies* 2 de la Ley de Sociedades de Capital, teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones informa favorablemente y somete al Consejo de Administración de la Sociedad la propuesta de modificación de la política de remuneraciones de los consejeros, a los efectos de su elevación a la Junta General Ordinaria de accionistas, para que ésta pueda ser aprobada como punto separado del orden del día.

En Madrid, a 17 de mayo de 2018.

**D. Jacobo Cosmen Menéndez-Castañedo
(Presidente)**

D. Jordi Morral Hospital

**AFR Report, S.L.
representada por D. Ramón Forn Argimon**