

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 de Nombramientos y Retribuciones considera que la modificación de la Política de Remuneraciones es razonable y oportuna a la vista de la reciente reestructuración accionarial, la cual ha supuesto un cambio de control de la Sociedad, al haber adquirido Gestora de Activos y Maquinaria Industrial, S.L.U. un 62% de las acciones de GAM. Por otro lado, la referida toma de control está acompañada de una reestructuración financiera de la Sociedad que permitirá poner en marcha un Plan de Negocios para el Periodo 2020-2023 (el "**Plan de Negocio**"). La consecución de los objetivos del Plan de Negocio supondrá la creación de valor para los accionistas de GAM. Es conveniente, por ello, la introducción de mecanismos de motivación y retención del talento que lo hagan factible en la Política de Remuneraciones de los consejeros.

Asimismo, la razonabilidad de la Política de Retribuciones se basa en los criterios de referencia expresados tanto en la edición de 2017 sobre los Informes de Remuneraciones de los Consejeros de las Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("**CNMV**") así como en la edición de 2018 del Índice Spencer Stuart de Consejos de Administración.

Asimismo, de conformidad con la misma:

- La remuneración de los miembros del Consejo de Administración se llevará a cabo a través de un sistema de remuneración fija, como sucede en el 40% de las compañías cotizadas que no forman parte del IBEX 35 y en más del 50% de las compañías que sí forman parte del mencionado índice bursátil.

- La remuneración del Consejero Delegado se llevará a cabo dando continuidad al salario fijo y reduciendo el variable anual a costa de reforzar la retribución variable interanual relativa al cumplimiento del Plan de Negocio que implica una mejora sustancial de los resultados de la compañía. La suma de las cuantías que integran el paquete remunerativo se encuentra dentro de los intervalos de referencia facilitados por la CNMV para Consejeros Delegados en compañías que no cotizan en el IBEX 35.

Por último, se toma constancia de la continuidad del incentivo establecido en el año 2015 y previsto en la anterior política de remuneraciones (el "**Incentivo 2015**") que continuará vigente tras la entrada en vigor de la Política de Remuneraciones habida cuenta además de los compromisos contractuales adquiridos con los beneficiarios de tal incentivo.

2. Propuesta de modificación de la política de remuneraciones del consejo de administración

En consideración a todo lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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, que será de aplicación para el presente ejercicio 2019 así como para los ejercicios 2020 y 2021, 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 39.000 euros anuales como retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración.*
- (ii) Una cantidad de 12.000 euros anuales como retribución fija por pertenencia a cada una de las comisiones del Consejo de Administración.*

(iii) Una cantidad de 6.000 euros anuales como retribución fija por ejercicio del cargo de Presidente del Consejo de Administración o de cualesquiera de las comisiones del Consejo de Administración.

Podrán realizarse pagos mensuales de dichas cantidades a lo largo de cada ejercicio.

Las cantidades que figuran en los apartados (i), (ii) y (iii) 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.

En el supuesto de que alguno de los consejeros se haya incorporado o haya cesado en sus funciones a lo largo del ejercicio, las anteriores cantidades se abonarán en proporción al tiempo que haya permanecido en el cargo durante dicho ejercicio.

Para el ejercicio 2019, se devengará únicamente un cuarto (1/4) de las cantidades que figuran en los apartados (i), (ii) y (iii) anteriores, habida cuenta del momento en que se aprueba esta nueva política de remuneraciones y de que los consejeros que lo son desde el 1 de enero de 2019 ya han percibido los importes devengados que están previstos en la anterior política de remuneraciones, a excepción del importe variable de 6.000 euros que conforme a la anterior política se devenga en función del ratio de cumplimiento del objetivo de EBIT consolidado al cierre del ejercicio, y que queda comprendido en el importe previsto en el apartado (i) anterior.

A la vista de la composición de las comisiones del Consejo y de la presidencia de las mismas en la fecha de aprobación de esta Política de Remuneraciones, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales es 324.000 euros.

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 500.000 euros anuales 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. Podrán realizarse pagos mensuales de dicha cantidad a lo largo de cada ejercicio.

- (ii) Una retribución variable anual por importe de 200.000 euros que se devengará en función del grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA consolidado y deuda financiera neta previstos en el presupuesto de cada ejercicio aprobado por el Consejo de Administración, siempre que se alcance un grado de cumplimiento de dichos objetivos de un mínimo del 70%, de forma que: (i) si el grado de cumplimiento alcanzado es inferior al 70%, no se devengará cantidad alguna; (ii) si el grado de cumplimiento alcanzado se encuentra entre el 70% y el 120%, se devengará el porcentaje correspondiente del importe antes referido; y (iii) si el grado de cumplimiento alcanzado excede el 120%, se devengará el 120% del importe mencionado.*

- (iii) Conforme a lo previsto en la anterior política de remuneraciones, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir en 2019 (y mantiene este derecho conforme a esta política de remuneraciones), un bonus de permanencia por importe de 70.000 euros netos -haciéndose cargo la Sociedad de la tributación correspondiente- que GAM hará efectivo no más tarde del día 31 de diciembre de 2019, sujeto a que a dicha fecha el Consejero Delegado continúe desempeñando dicho cargo en el Consejo de Administración de la Sociedad. Este importe será incrementado en una cantidad equivalente a aquélla 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 al que ascienda el bonus de permanencia se destinará directa y necesariamente a la amortización del referido préstamo.*

- (iv) Una retribución variable plurianual (incentivo a largo plazo) vinculado a la consecución de objetivos a largo plazo, con el fin de promover la creación de valor de GAM de forma sostenida en el tiempo, retener y motivar al Consejero Delegado. Este incentivo, por importe de 1.400.000 euros que el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir como beneficiario del plan de incentivos a largo plazo establecido para*

el periodo 2020-2023, está vinculado al cumplimiento del plan de negocio de la Sociedad de los ejercicios 2020 a 2023 (el "**Plan de Negocio**"). El incentivo se hará efectivo en función del grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA y deuda financiera neta previstos en el mencionado Plan de Negocio. Si el grado de cumplimiento alcanzado es inferior al 70%, no se devengará cantidad alguna. Si el grado de cumplimiento alcanzado se encuentra entre el 70% y el 120%, se devengará el porcentaje correspondiente del importe de 1.400.000 euros antes referido. Si el grado de cumplimiento alcanzado excede el 120%, se devengará el 120% de 1.400.000 euros. Se hace constar que está previsto que el plan de incentivos a largo plazo tenga también como beneficiarios a determinados directivos de la Sociedad.

- (v) Incentivo establecido en 2015, previsto en la anterior política de remuneraciones y que continúa vigente:

Un incentivo variable conforme al cual el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir de GAM, como retribución adicional:

- a. Un número de acciones de GAM en función del precio de cotización medio ponderado de las acciones de GAM durante: (i) el trimestre inmediatamente anterior al mes de marzo de 2018 (el "**Subtramo B1**"); y (ii) el trimestre inmediatamente anterior al mes de marzo de 2020 (el "**Subtramo B2**"), de conformidad con las siguientes reglas:
- para un precio de cotización no superior a 2,40 euros por acción, no tendrá derecho a recibir ninguna acción de GAM;
 - para un precio de cotización igual o superior a 4 euros por acción, tendrá derecho a recibir un total de 222.324 acciones; y
 - para un precio de cotización superior a 2,40 euros por acción, pero inferior a 4 euros por acción, tendrá derecho a recibir un número de acciones igual al 67% del importe que resulte de la siguiente fórmula:

[Precio cotización medio] – 2,4 euros

$$\frac{\text{[Precio cotización medio]} - 2,4 \text{ euros}}{1,6 \text{ euros}} \times 331.827 \text{ acciones}$$

No se ha devengado importe alguno bajo el Subtramo B1. Sin embargo, ambos subtramos son acumulativos, por lo que, en caso de que se devengue el Subtramo B2, el número máximo de acciones en que consiste el Subtramo B1 para el Consejero Delegado (esto es, 222.324 acciones) se acumulará al número máximo de acciones a entregar por GAM al Consejero Delegado bajo el Subtramo B2 (esto es, 222.324 acciones).

La entrega de las acciones por GAM se realizará, en primer lugar, mediante la entrega de las acciones existentes en autocartera y, en el caso de que las acciones en autocartera no sean suficientes para cubrir las acciones que deban entregarse, mediante la emisión de nuevas acciones.

- b. Un máximo de 531.310 acciones, en caso de que en marzo de 2022: (i) el precio de cotización medio ponderado de las acciones de GAM durante el trimestre inmediatamente anterior supere los 4 euros por acción; y (ii) todas las entidades que suscribieron el plan de incentivos firmado en 2015 hayan transmitido, al menos, el 90% de sus acciones en la Sociedad. Se hace constar que, a fecha de esta política de remuneraciones, la condición prevista en el apartado (ii) anterior ya está cumplida.*

El precio de entrega de estas acciones será de 4 euros por acción y la fecha de entrega marzo de 2022.

GAM podrá optar por sustituir la entrega de acciones en este caso por una cantidad en metálico equivalente a la diferencia entre la valoración de las acciones a entregar a su precio de cotización y su precio de entrega al Consejero Delegado (esto es, 4 euros). A estos efectos, su precio de cotización será la media del valor de cotización de las acciones del trimestre inmediatamente anterior

al momento de entrega de dichas acciones.

(vi) Una retribución en especie anual por importe de 33.000 euros, consistente en:

- a. *El alquiler de una vivienda.*
- b. *El uso de un vehículo de gama media-alta.*

Los principales términos y condiciones del contrato suscrito con el Consejero Delegado incluyen (o está previsto que incluyan) los siguientes:

- a) Duración: *el contrato estará en vigor en tanto el consejero ejecutivo mantenga su condición de Consejero Delegado de la Sociedad.*
- b) 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 2 años inmediatamente anteriores al cese. La indemnización será de aplicación siempre que el consejero ejecutivo haya desempeñado sus funciones como Consejero Delegado de la Sociedad durante al menos 2 años desde su nombramiento.*
- c) Claw-back: *la Sociedad podrá reclamar el reembolso de los componentes variables de la retribución del Consejero Delegado cuando se ponga de manifiesto que su liquidación y abono se ha producido total o parcialmente con base en información falsa o inexacta o cuando afloren riesgos u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre la cuenta de resultados.*

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.

Las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración establecidas en virtud de la presente política y que estén relacionadas con los resultados de la Sociedad tomarán en cuenta las eventuales salvedades

que consten en el informe del auditor externo y que minoren dichos resultados.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que tanto los principios en los que se basa la nueva política de remuneraciones como los sistemas retributivos establecidos, aplicables tanto a la remuneración de los consejeros en su condición de tales, como al consejero delegado por el desempeño de funciones ejecutivas, se ajustan 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 2019, 2020 y 2021.

2. Conclusiones

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 Extraordinaria de accionistas, para que ésta pueda ser aprobada como punto separado del orden del día.

En Madrid, a 16 de septiembre de 2019.

Verónica María Pascual Boé
(Presidente)

D. Jacobo Cosmen Menéndez-Castañedo
(Secretario)

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