



INFORME DEL COMITÉ DE GOBIERNO CORPORATIVO DE CODERE S.A. SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS.

1. Competencia para la emisión del informe.

El artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, establece que la Política de Remuneraciones de los Consejeros se aprobará por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años, y que la propuesta de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá ir acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (Comité de Gobierno Corporativo en Codere S.A.).

En este sentido, el Informe tiene por objeto explicar los criterios en que se ha basado el Comité a la hora de proponer una determinada Política de Remuneraciones de los Consejeros, que deberá ser sometida conforme exige la Ley, a la aprobación de la Junta General como punto separado del orden del día.

Esta Política de Remuneraciones deberá incluir tanto la relativa a consejeros no ejecutivos, como el régimen retributivo de los consejeros con funciones ejecutivas. Este documento se publicará en la página web corporativa de Codere S.A. desde el momento en que se convoque la Junta General.

De acuerdo con el artículo 529.19.1 de la LSC, la política de remuneraciones de los Consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales. El Consejo de Administración debería someter asimismo a la consideración de la Junta General de Accionistas una modificación de los Estatutos Sociales, para adaptarlos a la propuesta de Política de Remuneraciones que este Comité realiza. Por ello, la base estatutaria de esta Política será el nuevo artículo 24.5 de los Estatutos Sociales, en caso de que su nueva redacción sea aprobada por la Junta General de Accionistas.

2. Comité de Gobierno Corporativo: Composición y funciones en relación con la Política de Retribuciones.

a) Composición:

Actualmente, la mitad de los miembros del Comité de Gobierno Corporativo son Consejeros Independientes, lo cual asegura la autonomía del Comité y su libertad de criterio en el ejercicio de sus funciones. El Presidente del Comité, tiene la condición de Independiente, tal y como exige la Ley. Los miembros del Comité tienen experiencia y conocimientos suficientes para las funciones que deben desempeñar.

La composición del Comité de Gobierno Corporativo a la fecha de elaboración del presente informe, es la siguiente:

Cargo	Miembro	Categoría de consejero
Presidente	D. Norman Sorensen Valdez	Independiente
Vocal	D. Matthew Turner	Independiente
Vocal	D. David Reganato	Dominical.
Vocal	Masampe S.L. (representado por D. Pío Cabanillas Alonso)	Dominical

b) Funciones en cuanto a la remuneración de los Consejeros.

El Comité de Gobierno Corporativo tiene atribuidas, en materia de remuneraciones las siguientes funciones, dentro del artículo 16.2. del Reglamento del Consejo de Administración de Codere S.A.:

“d) Realizar las propuestas previstas en este Reglamento, con respecto a la retribución de los miembros del Consejo de Administración.

(...)

i) Formular propuesta al Consejo de Administración sobre la retribución del Presidente Ejecutivo en su condición de primer ejecutivo de la empresa, o de los demás consejeros ejecutivos, independiente de las percibidas como Consejeros con arreglo a los Estatutos, así como sobre las demás condiciones de sus contratos.

j) Proponer al Consejo la política general de remuneración de los altos directivos de la Sociedad y sus empresas filiales o participadas, así como las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.

(...)

n) Proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo dependencia directa del consejo o consejero delegado, así como la retribución individual y demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos velando por su observancia”.

3. Principios generales de la Política General que se propone.

En el establecimiento de una Política de Remuneración, la Compañía tiene como objetivo la generación sostenida de valor en el Grupo Codere, así como asegurar la transparencia y la competitividad de dicha Política.

Deberá ser suficiente para compensar la cualificación, responsabilidad y dedicación asumida por los consejeros, pero no tan elevada que su independencia pueda verse comprometida.



Conforme a lo exigido legalmente, la presente Política de Remuneraciones distingue entre las reglas que se aplicarán a los consejeros en su condición de tales, y las reglas que se aplicarán a los Consejeros que tengan encomendadas funciones ejecutivas.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros, contempla los siguientes aspectos:

- a) Se ajusta al sistema estatutariamente previsto. El Consejo de Administración presentará para su aprobación a la próxima Junta General, de modo previo a la presente Política de Remuneraciones, la modificación de los Estatutos Sociales en materia de remuneraciones de los Consejeros, a fin de que la presente política se sustente en los estatutos sociales.
- b) La Política se aplicará a los ejercicios 2016, 2017 y 2018.

4. Propuesta de acuerdo.

Se somete la siguiente propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros al Consejo, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas.

POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DE LOS CONSEJEROS DE CODERE S.A.

1. INTRODUCCIÓN.

El artículo 529.novodecies.1 de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), en su redacción dada por la Ley 31/2014 de 3 de diciembre para la mejora del gobierno corporativo, señala que la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros es competencia de la Junta General de Accionistas a propuesta del Consejo de Administración, conforme a lo requerido por el artículo 249 bis j) LSC. En el mismo sentido, el Reglamento de la Junta General de Codere S.A. establece en su art. 7.p) que es competencia de la Junta General, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros en los términos establecidos por la Ley de Sociedades de Capital.

Conforme al art. 529. Novodecies.1 LSC la política de remuneraciones de los Consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto.

Tras la culminación del proceso de reestructuración financiera y accionarial de la Sociedad de cuya conclusión se dio cuenta a los mercados mediante hecho relevante de 29 de abril de 2016 (nº 238.057), y modificada la composición del Consejo de Administración de la Sociedad, se ha seguido el procedimiento legal y reglamentariamente obligado para llegar a proponer a los Sres. Accionistas una definición de la Política retributiva de los consejeros que adapte sus principios y regulación a la nueva situación, incorporando, de una parte, elementos que forman parte de los acuerdos que permitieron la reestructuración y, de otra, modernizando dicha política en línea con las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general en los mercados internacionales en materia de retribución de consejeros, adaptándolas a las circunstancias específicas de la Sociedad y del grupo de sociedades por ella encabezado.



Por este motivo el Consejo de Administración somete asimismo a la consideración de la Junta General de Accionistas de Codere S.A. una modificación de los Estatutos Sociales, para adaptarse a la Política de Retribuciones que se propone, siendo la base estatutaria de esta Política el nuevo artículo 24.5 de los Estatutos Sociales, si efectivamente el mismo es aprobado en la redacción propuesta.

La presente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Codere S.A. en caso de ser aprobada, se aplicará a los ejercicios 2016, 2017 y 2018 conforme lo expuesto a continuación.

2. FINALIDAD Y PRINCIPIOS BÁSICOS.

El establecimiento de una Política de Remuneración, la Compañía tiene como objetivo la generación sostenida de valor en el Grupo Codere, así como asegurar la transparencia y la competitividad de dicha Política.

El artículo 529 novodecies (apartado 5) de la Ley 31/2014 de 3 de diciembre para la mejora del gobierno corporativo establece, como obligación de la Junta General de Accionistas, la aprobación de la Política de remuneraciones de los consejeros, **que deberá incluir tanto la correspondiente a consejeros no ejecutivos, como el régimen retributivo de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas.** La presente Política de Remuneraciones distingue por tanto, las reglas relativas a la remuneración de los consejeros en su condición de tales, de aquellas otras relativas a la remuneración de los Consejeros por el desarrollo de sus funciones ejecutivas.

A) Principios y fundamentos aplicables a la remuneración de los Consejeros en su condición de tales:

La remuneración de los administradores debe ser suficiente para compensar la cualificación, responsabilidad y dedicación asumidas por los consejeros, pero sin ser tan elevada que pueda comprometer su independencia.

Asimismo la remuneración deberá, conforme a lo exigido por el artículo 217.4 LSC, encontrarse en línea con lo satisfecho en el mercado a administradores de compañías comparables a nivel nacional e internacional, teniendo en cuenta la importancia y situación económica de la Sociedad en cada momento.

Por último, se atenderá a la dedicación y grado de responsabilidad asumida por cada Consejero, a la hora de determinar sus remuneraciones.

B) Principios y fundamentos aplicables a la remuneración de los Consejeros por el desarrollo de funciones ejecutivas.

En cuanto a los consejeros ejecutivos, el criterio fundamental es el de ofrecer sistemas retributivos que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados con el fin de facilitar que la Sociedad y el Grupo puedan cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla sus actuaciones el Grupo, caracterizado por una fuerte



competencia, una intensa regulación y presencia en distintos Estados europeos y americanos.

En consecuencia, la Política de retribuciones de los consejeros persigue, en relación con los consejeros ejecutivos:

- a) Que sea eficaz para atraer y retener a los mejores profesionales del sector en que el Grupo Codere opera, incluyendo una oferta integral de elementos dinerarios y no dinerarios, reconociendo y respetando la diversidad de sus necesidades y sus expectativas en relación con el entorno profesional.
- b) Garantizar que la retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, cumple con las mejores prácticas no sólo impuestas legalmente, sino también por los códigos y recomendaciones de buen gobierno corporativo a nivel nacional e internacional.
- c) Garantizar que tal retribución sea competitiva respecto de la de entidades comparables a nivel nacional e internacional, considerando la situación de las distintas jurisdicciones en que opera el Grupo.
- d) Que incluya componentes fijos y variables de carácter anual y plurianual, y más concretamente que la política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos contemple también la participación en sistemas retributivos mediante entrega de acciones, opciones sobre acciones de la Compañía, warrants, o remuneraciones referenciadas al valor de las acciones, previa autorización expresa de la Junta General de Accionistas y dentro de los límites y condiciones establecidos por la legislación vigente en cada momento.

3. ÓRGANOS COMPETENTES.

El artículo 529 novodecies LSC establece que la propuesta de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico del Comité de Gobierno Corporativo. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la junta general.

Corresponde al Consejo de Administración la determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal, encontrándose limitado por el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en aquella condición aprobado por la Junta General de Accionistas.

4. IMPORTE MÁXIMO ANUAL DE LA REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES.

De acuerdo con el artículo 529 septdecies.2 de la Ley de Sociedades de Capital, el importe anual máximo de los consejeros en su condición de tales, es determinado por la Junta General de Accionistas, en la Política de Remuneraciones que haya aprobado.

A estos efectos, se proponer fijar el límite máximo anual de la remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales, en el importe de TRES MILLONES DE EUROS (3.000.000.-€). Este límite se mantendrá vigente hasta que la Junta General de Accionistas acuerde su modificación.

Con sujeción a ese límite, el Consejo de Administración determina la remuneración que corresponda a cada Consejero en su condición de tal, tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno, la pertenencia a comisiones del Consejo, los cargos que desempeñan y demás circunstancias objetivas que el Consejo pueda considerar relevantes.

5. ESTRUCTURA DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU ACTIVIDAD COMO CONSEJEROS.

El artículo 24.5 de los Estatutos Sociales de Codere S.A., en el redactado que el Consejo de Administración ha propuesto a la Junta General de Accionistas para su adaptación a la nueva Política de Remuneraciones establece:

“La remuneración a percibir por los Consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija.

La política de remuneraciones de los Consejeros deberá incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en aquella condición.

La determinación de la remuneración de cada Consejero en su condición de tal corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones o actividades realizadas por los Consejeros en el ámbito de las actuaciones del Consejo y sus Comités y demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

La política de remuneraciones de los Consejeros se aprobará por la Junta General de accionistas al menos cada tres años, como punto separado del Orden del Día.

La remuneración de los Consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y con lo pagado en empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.”

Se establece por tanto, conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales, una política de remuneración para los consejeros en su condición de tales basada en una asignación fija anual, eliminándose por tanto toda dieta por asistencia a las reuniones del Consejo y sus Comités que hasta ahora era la base de las retribuciones de los Consejeros, al entenderse que la asistencia es una obligación básica del Consejero, y teniendo en cuenta el alto grado de participación a las sesiones del Consejo y sus Comités.

Dicha asignación anual, será distinta en función del Comité o Comités a que cada Consejero pertenezca, así como los distintos cargos que cada uno de ellos pudiera

ostentar, y el grado de dedicación o responsabilidad que cada uno de ellos pudiera suponer. En concreto, el Consejo de Administración tendrá en cuenta los siguientes aspectos a la hora de establecer las remuneraciones correspondientes, quedando limitado siempre y en todo caso por el límite máximo anual de la remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales que se ha establecido en el apartado 4 anterior.

	Finalidad	Conceptos que se retribuirán
Asignación Fija	<p>Suficiente para compensar la cualificación, responsabilidad y dedicación, pero no tan elevada que pueda comprometer la independencia.</p> <p>Retribuir en función de los cargos y responsabilidades asumidos por cada Consejero.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Por pertenencia al Consejo. - Por pertenencia al Comité de Auditoría distinguiéndose entre el cargo de Presidente y el de Vocal. - Por pertenencia al Comité de Gobierno Corporativo distinguiéndose entre el cargo de Presidente y el de Vocal. - Por pertenencia al Comité de Cumplimiento distinguiéndose entre el cargo de Presidente y el de Vocal. - Se remunerará también el cargo de Consejero Coordinador.

Conforme al artículo 24.7 de los Estatutos Sociales el devengo de las anteriores retribuciones para cada consejero, se entenderá por meses vencidos, de tal forma que la retribución de cada Consejero será proporcional al tiempo que dicho consejero haya ejercido su cargo durante el año.

La Política de Remuneraciones aplicada a los Consejeros en su condición de tales, prevé una ausencia total de componentes variables en su retribución, a fin de incentivar su total independencia respecto de la retribución de los consejeros ejecutivos y la Alta Dirección.

Por último, y de conformidad con el artículo 24.9 de los Estatutos Sociales, la Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros, abonando las primas correspondientes.

6. ESTRUCTURA DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS.

El artículo 529.octodecies de la LSC indica que:

“1.La remuneración de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas previstas en los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en el artículo 249 se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros, que necesariamente deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización”.

El artículo 24.6 de los Estatutos Sociales de Codere S.A. establece que:

“Las percepciones previstas en este artículo serán compatibles e independientes de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones, pensiones, opciones sobre acciones, sistemas de remuneración que estén referenciados al valor de las acciones o compensaciones de cualquier clase establecidos con carácter general o singular, para aquellos Consejeros que presten servicios de carácter ejecutivo o profesional para la Sociedad, cualquiera que sea la naturaleza de su relación con aquélla, ya sea laboral –común o especial de alta dirección- mercantil o de arrendamiento de servicios, relaciones que serán compatibles con la condición de miembro del Consejo de Administración”.

a) Retribución fija anual y su variación en el periodo al que la Política se refiera:

Se trata de una asignación anual en efectivo determinada por el Consejo de Administración para cada Consejero Ejecutivo, que se incrementará anualmente por el Consejo, aplicando para ello el mismo porcentaje de incremento aplicado por el Consejo, en su caso, al conjunto de la alta dirección del Grupo Codere.

El Consejero Ejecutivo y Presidente D. José Antonio Martínez Sampedro recibió en 2015 una retribución fija anual por importe de 903.091 euros.

El Consejero Ejecutivo y Vicepresidente D. Luis Javier Martínez Sampedro recibió en 2015 una retribución fija anual por importe de 640.689 euros.

Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a una retribución fija anual en especie, compuesta por los siguientes beneficios:

- i) Seguro de vida y accidentes conforme a las políticas de la Sociedad, siendo a cargo de la Sociedad el importe total del coste de la póliza.
- ii) Seguro de asistencia sanitaria con cobertura para el titular y sus familiares en las condiciones establecidas a tal efecto, siendo a cargo de la Sociedad el importe total del coste de la póliza.
- iii) Chequeo médico anual completo con cargo a la Sociedad.
- iv) Uso de vehículo de representación con chófer, conforme a las políticas de la Sociedad.
- v) Cobertura de seguridad privada personal por parte de los servicios de la Sociedad.

La Sociedad se obliga a concertar y mantener a su cargo una póliza de seguro de responsabilidad civil que cubra las responsabilidades contractuales y extracontractuales



que puedan contraer los Consejeros ejecutivos como consecuencia de las actividades propias de su función.

Por último, los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a recibir unos *warrants* que incorporen el derecho a suscribir acciones ordinarias de nueva emisión de Codere S.A., en los términos y condiciones que en cada caso, apruebe la Junta General de Accionistas.

b) Parámetros para la fijación de componentes variables:

Conforme al contrato de prestación de servicios profesionales suscritos por CODERE S.A. con los Consejeros Ejecutivos en el ámbito del proceso de reestructuración financiera acometido por la Sociedad, antes del 1 de enero de 2017, los Consejeros Ejecutivos no participarán en ningún otro sistema de incentivos o de previsión social que la Sociedad establezca con carácter general para la alta dirección del Grupo Codere, o con carácter específico para los consejeros ejecutivos, distinto del previsto en la letra a) anterior.

Entre el 1 de noviembre de 2016 y el 31 de diciembre de 2016, el Consejo entablará de buena fe conversaciones con los consejeros ejecutivos para negociar su participación en sistemas de incentivos a medio y largo plazo (bonus plurianuales, planes de acciones o de opciones o warrants sobre acciones o sistemas análogos) y de previsión social que, por acuerdo de junta general de accionistas y/o del Consejo, según corresponda, se establezcan con carácter general desde el 1 de enero de 2017 para la alta dirección del Grupo Codere, o con carácter específico para los consejeros ejecutivos todo ello conforme a lo establecido en los acuerdos y reglamentos relativos a dichos sistemas.

c) Términos y condiciones principales de sus contratos:

Los contratos de los consejeros ejecutivos son de duración indefinida, y contienen un pacto de exclusividad, no pudiendo prestar servicios los consejeros ejecutivos, por cuenta propia o ajena, ni desarrollar otra profesión u ocupación retribuida salvo con la autorización expresa del Consejo, salvo determinadas actividades que quedan exceptuadas.

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos recogen un pacto de no concurrencia post-contractual, durante un año o seis meses, dependiente de las causas que motiven la resolución del contrato, a menos que la Sociedad otorgue su previo consentimiento por escrito al efecto. Se establece un riguroso deber de confidencialidad, tanto durante la vigencia de los contratos como una vez extinguida la relación.

Los contratos de los consejeros ejecutivos recogerán el derecho a que en, caso de resolución unilateral del Contrato por parte de la Sociedad sin justa causa, los consejeros ejecutivos sean acreedores de una indemnización equivalente a 1'5 veces la asignación anual en efectivo que conforme a la letra a) estuviese percibiendo el consejero ejecutivo en el momento de la extinción del contrato. La misma indemnización les correspondería en caso de dimisión del consejero ejecutivo por un motivo válido.

7. PRINCIPIO DE 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, consignando en la memoria de la Sociedad 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 ejecutivos, en su caso, o en cualquier otra, ya hayan sido satisfechas por la Sociedad o por otras sociedades del Grupo.

Asimismo, el Consejo de Administración elabora anualmente el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, que 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.