

Alcobendas, 28 de febrero de 2020

De conformidad con lo establecido en el artículo 227 del Texto Refundido de la Ley del Mercado de Valores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, Codere, S.A. ("Codere" o la "Sociedad") comunica la siguiente

OTRA INFORMACIÓN RELEVANTE

El Consejo de Administración de la Sociedad, en sesión mantenida el día 27 de febrero de 2020, y previo informe favorable del Comité de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, ha acordado la modificación del Plan de Incentivos a Largo Plazo ("**LTIP**"), que sustituye determinadas previsiones del inicialmente aprobado por el Consejo de Administración en su sesión celebrada el 29 de junio de 2017 y que consiste en el potencial pago de un determinado importe monetario y, como principal novedad, la entrega de un determinado número de acciones de Codere, dirigido a determinados miembros del equipo directivo y de gestión y demás personal de Grupo Codere, en la medida en que se cumplan determinadas condiciones.

A continuación, se detallan los términos y características principales de dicho LTIP.

Luis Argüello Álvarez
Secretario no consejero del Consejo de Administración

RESUMEN DE LOS TÉRMINOS Y CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DEL LTIP

1) Objetivo y descripción del LTIP:

El LTIP tiene como principal objetivo alinear los intereses de sus Beneficiarios con los de los accionistas de la Sociedad, incentivando adicionalmente la retención y la permanencia del talento en la Sociedad y su Grupo.

El sistema de incentivos a largo plazo es un plan de retribución variable, extraordinario, plurianual y mixto que tendrá según se establezca para cada participante del sistema uno o dos de los siguientes componentes:

- Elemento de retención: un pago en acciones (las “Acciones”), en función de la permanencia de cada Beneficiario durante el periodo de medición del LTIP;
- Elemento variable: un pago en efectivo (el “Variable”), en función de la creación de valor generada al accionista durante un periodo determinado, que se medirá en función del Retorno Total para el accionista (“TSR”).

Ambos conjuntamente, el “Incentivo”.

2) Beneficiarios del LTIP (“Beneficiarios”):

Los Beneficiarios del LTIP tras su modificación son los mismos miembros del equipo directivo y de gestión y demás personal de la Sociedad y sociedades dependientes que lo son actualmente del LTIP en vigor, incluido el Director General, así como aquellos otros miembros del equipo directivo y de gestión y demás personal del Grupo que posteriormente a la adopción del presente acuerdo puedan ser incorporados al LTIP mismo por decisión del Director General de la Sociedad. En cualquier caso la condición de Beneficiarios bajo los términos y condiciones aprobados por el Consejo de Administración el 27 de febrero de 2020 únicamente se adquirirá en caso de adhesión voluntaria al mismo por parte de los mencionados directivos y empleados. Se ha delegado en el Director General la determinación de cuáles de los Beneficiarios actuales y futuros tendrían derecho al cobro en Acciones.

3) Duración del LTIP:

El LTIP fue aprobado el 29 de junio de 2017, con una duración inicial de hasta el 30 de abril de 2021.

El presente acuerdo extiende su duración hasta el 31 de diciembre de 2021 (Fecha Final). Dicha Fecha Final podría acelerarse ante determinadas situaciones de cambio de control en la Sociedad comentadas en el apartado 7.

4) Requisitos y condiciones para el abono del Incentivo:

Los requisitos y condiciones para el abono del Incentivo son diferentes en función de si se trata de Acciones o de Variable, conforme a lo siguiente:

4.1. Acciones: Las Acciones que la Sociedad entregue a los Beneficiarios podrán ser acciones restringidas y sujetas por tanto al Pacto de Accionistas de fecha 6 de abril de 2016 (“SHA”), quedando en ese caso los Beneficiarios obligados a cumplir con los requisitos que dicho Pacto recoge para que se produzca la transmisión de las Acciones.

El derecho de los Beneficiarios sobre las Acciones estará condicionado a que los Beneficiarios mantengan en vigor, a la Fecha Final, una relación laboral o mercantil con la Sociedad o con alguna entidad que forme parte de su Grupo de Sociedades. En caso de que con anterioridad a dicha fecha, la relación laboral o mercantil con el Beneficiario fuera resuelta improcedente o unilateralmente por Codere, S.A. (o en su caso la sociedad del Grupo Codere que corresponda) el Beneficiario deberá percibir al momento de dicha terminación el 100% de las Acciones y y la parte del Variable que le correspondiera en su caso conforme a lo dispuesto en 4.2, en proporción al tiempo transcurrido entre su incorporación al LTIP y hasta su salida por el motivo indicado.

En caso de tener derecho a las Acciones conforme a lo anterior, cada Beneficiario recibirá Acciones por valor equivalente a un tercio del Incentivo máximo que pudiera llegar a recibir.

El número de Acciones a percibir por cada Beneficiario se determinará dividiendo el valor de ese tercio entre el Precio Medio Ponderado al que la Sociedad haya adquirido las Acciones a partir de la fecha del presente acuerdo.

En aquellos casos en los que el Beneficiario haya devengado derecho al cobro de Variable conforme a lo expuesto en el apartado 4.2.) siguiente se le descontará del pago que le correspondería en efectivo por dicho Variable, el valor correspondiente a las Acciones entregadas.

El número máximo de Acciones que el LTIP contempla entregarles es de 2 millones (que representan aproximadamente un 1.7% del capital social al día de la fecha de adopción del presente acuerdo) ascendiendo a un coste estimado de 5,1 millones de euros.

La cobertura del Plan se realizará bien a través de acciones procedentes de la autocartera actual, de programas de recompra de acciones que el Consejo de Administración pueda acordar a tal efecto, y/o la realización de operaciones en bloque o especiales, estando previsto con tal finalidad proponer a la próxima Junta General de Accionistas de la Sociedad la adopción de un nuevo acuerdo de autorización de adquisición derivativa de acciones propias que sustituya al actual acordado por la Junta General de Accionistas celebrada el 27 de junio de 2018. En el caso de que en la fecha de entrega de las Acciones a los Beneficiarios conforme a lo dispuesto más abajo, la Compañía no dispusiera de acciones suficientes en autocartera para realizar la entrega de la totalidad de las Acciones, la Compañía se reserva el derecho a sustituir la entrega de las Acciones que no pudiera cubrirse con la autocartera existente por el pago de su valor en metálico.

4.2. Variable: El derecho de los Beneficiarios sobre el Variable estará condicionado a que se alcance un determinado TSR calculado como el cociente resultante de dividir el Precio Final de la acción (PF) más los Dividendos, entre el Precio Inicial (PI) de la acción.

$$TSR = \frac{PF + \text{Dividendos}}{PI}$$

Una vez calculado el TSR conforme a la fórmula anterior correspondiente, se establecen los siguientes porcentajes de Incentivo máximo a recibir por el Beneficiario:

TSR	Porcentaje de Incentivo máximo a recibir por el Beneficiario
< 1	0%
> 1 < 2.47	> 0% < 70%
>2.47<3.10	>70%<100%
> 3.10	100%

Respecto del Variable, el LTIP prevé un coste máximo de 17,5 millones de euros para el caso de un supuesto de cumplimiento de los objetivos considerados al 100%.

El Precio Final de la acción se calculará a la Fecha final en base a una fórmula en la que se tendrá en cuenta el Ebitda, la deuda neta y otras magnitudes financieras a 31 de diciembre de 2021 dividido entre el número de acciones de la sociedad y comparando dicho resultado (sumando en su caso los dividendos que se hubieran abonado) con 3,23 euros (precio de referencia aprobado por el Consejo de Administración en 2017).

El Precio Final de la Acción en los casos de situaciones especiales del apartado 7) se realizaría en este caso en base a una nueva fórmula en la que se tendría en cuenta el precio justo de mercado de las contraprestaciones pagadas o por pagar a los accionistas vendedores dividido entre el número de acciones de la sociedad y comparando dicho resultado (sumado en su caso los dividendos que se hubieran abonado) con 3,23 euros (precio inicial aprobado por el Consejo de Administración en 2017).

5) Beneficiarios que no desarrollan sus funciones en el área corporativa sino en unidades de negocio locales o regionales.

A aquellos Beneficiarios del Plan que no desarrollen sus funciones en el área corporativa sino en unidades de negocio locales o regionales, les serán aplicables las presentes condiciones, con ciertas diferencias en cuanto a qué parte de su Variable estará vinculado a la creación del valor en el perímetro de actuación de cada Beneficiario. Además se prevén escenarios de devengo anticipado en caso de salida del Grupo de la filial para la que prestan sus servicios.

6) Desarrollo e implementación del LTIP:

Se faculta solidariamente al Director General de Codere, S.A. y al Director de Personas de dicha entidad para que cualquiera de ellos indistintamente, pueda llevar a cabo y suscribir los actos y documentos que exija la ejecución del LTIP (incluido la elaboración y aprobación, en su caso, de un reglamento de ejecución), así como para desarrollarlo y ejecutarlo, estableciendo cuantas condiciones complementarias, aclaratorias e interpretativas fueran necesarios a estos efectos.

7) Situaciones especiales:

La generación del derecho y liquidación del Incentivo se anticipará en caso de concurrencia de situaciones especiales, entre ellas la concurrencia de un cambio de control en la Sociedad, que recoge 4 situaciones distintas.

En estos casos la Sociedad estaría además obligada a comprar las Acciones que hubiere entregado al Beneficiario de forma inmediata, si bien se reserva el derecho de liquidar en metálico esta obligación, para evitar tener que entregar las Acciones y después volver a recomprarlas.

8) Cláusulas de reclamo:

El componente Variable del Incentivo ya satisfecho a los Beneficiarios podrá ser objeto de recuperación total o parcial por Codere, en determinados casos en que su cálculo se haya basado en información falsa o inexacta.

9) Varios

El LTIP tiene carácter extraordinario y excepcional, por lo que el mismo no forma parte de la retribución normal o media de los Beneficiarios, no resultando, en consecuencia, computable para calcular posibles indemnizaciones por despido, por cualquier otra causa de extinción del contrato de trabajo o para cualquier otro pago o concepto referido a la retribución de los Beneficiarios.