



**INFORME QUE FORMULA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE MILLENIUM HOSPITALITY REAL ESTATE, SOCIMI, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE ACUERDO RELATIVA A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD, QUE SE SOMETE A LA APROBACIÓN DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA LOS DÍAS 21 Y 22 DE JUNIO DE 2024, EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE, COMO PUNTO SÉPTIMO DEL ORDEN DEL DÍA**

**1. OBJETO DEL INFORME**

De conformidad con lo previsto en el artículo 14.5.(vii) del Reglamento del Consejo de Administración de Millenium Hospitality Real Estate, SOCIMI, S.A. (la "**Sociedad**"), la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad elabora el presente informe relativo a la propuesta motivada de política de remuneraciones de los consejeros (la "**Política de Remuneraciones**").

Esta propuesta de acuerdo se incluye como punto Séptimo del orden del día de la próxima Junta General ordinaria y extraordinaria de accionistas de la Sociedad convocada para el día 21 de junio de 2024 en primera convocatoria o, de no alcanzarse el quórum necesario en esa convocatoria, el día 22 de junio de 2024 en el mismo lugar, en segunda convocatoria.

La propuesta de la Política de Remuneraciones para los ejercicios 2024 (desde la fecha de aprobación, en su caso, por la junta general de accionistas) a 2027 se adjunta al presente informe como **Anexo**.

**2. FINALIDAD Y JUSTIFICACIÓN GENERAL DE LA PROPUESTA**

La Política de Remuneraciones que se propone tiene como finalidades principales:

- (i) sustituir íntegramente, entre otros, a los apartados sobre la remuneración de los consejeros de la Sociedad incluidos en la política de gestión de la Sociedad aprobada por la Junta General ordinaria de accionistas de la Sociedad el 30 de septiembre de 2021 (la "**Política de Gestión**") y cuya derogación se somete a la aprobación de la misma junta general que deba decidir sobre la Política de Remuneraciones;
- (ii) continuar avanzando en la adaptación de la remuneración de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad a las recomendaciones y mejores prácticas de gobierno corporativo previstos en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas; y
- (iii) recoger comentarios recibidos por la Sociedad de determinados grupos de interés.

En definitiva, es intención de la Sociedad que la Política de Remuneraciones cumpla con las mejores prácticas de gobernanza corporativa, al mismo tiempo que busca incentivar la creación de valor de los accionistas de la Sociedad.

### 3. PERÍODO DE VIGENCIA

En caso de ser aprobada, la Política de Remuneraciones será de aplicación desde la fecha de su aprobación y durante los tres siguientes ejercicios (2025, 2026 y 2027), salvo que la Junta General de accionistas de la Sociedad acuerde su modificación o sustitución durante este periodo.

En consecuencia, tal y como se ha indicado anteriormente, la Política de Remuneraciones objeto de este informe sustituiría íntegramente, entre otros, a los apartados sobre la remuneración de los consejeros de la Sociedad incluidos en la Política de Gestión, cuya derogación se somete a la consideración de la misma junta general que deba decidir sobre la Política de Remuneraciones.

### 4. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS

La Política de Remuneraciones tiene como propósito atraer, fidelizar y alinear los intereses de los consejeros con los de los accionistas y cumplir con los objetivos estratégicos de inversión dentro del marco crecientemente competitivo en que desarrolla su actividad la Sociedad.

A este respecto, a la hora de elaborar la Política de Remuneraciones, la Sociedad ha buscado de forma particular la tutela de los derechos de todos los accionistas de la Sociedad, entre los que se incluye a los accionistas minoritarios. Por ello, la Política de Remuneraciones se basa en los siguientes principios:

- Creación de valor: La Política de Remuneraciones está alineada con el compromiso de crecimiento, eficiencia y creación de valor a largo plazo de forma sostenible para los accionistas de la Sociedad.
- Vinculación entre remuneración y resultados: Una parte significativa de la retribución total del Presidente Ejecutivo tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio, de creación de valor y objetivos no financieros, incluyendo objetivos ESG. Estos objetivos predeterminados, concretos y cuantificables están alineados con el plan de negocio de la Sociedad.
- Flexibilidad: La retribución variable del Presidente Ejecutivo no está garantizada ni consolidada y es suficientemente flexible de tal manera que sea posible no abonar este componente.
- Competitividad: Con el fin de contar con los mejores profesionales, el paquete retributivo, tanto por su estructura como por su cuantía global, resultará competitivo frente al de las entidades comparables a la Sociedad.
- Buen gobierno: A la hora de determinar la remuneración de los consejeros, la Sociedad considera la evolución de la normativa, las mejores prácticas, recomendaciones y tendencias de mercados nacionales e internacionales, en materia de remuneraciones. En este sentido, se pretenden seguir las recomendaciones a este respecto establecidas para sociedades cotizadas.
- Transparencia y sencillez: El sistema retributivo es sencillo, objetivo y orientado a evitar la discrecionalidad en su aplicación.

- Imparcialidad: La Política de Remuneraciones será respetuosa con la no discriminación por razones de género, edad, cultura, religión y raza.

## 5. PROCESO DE TOMA DE DECISIONES

De entre las comisiones constituidas en el seno del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano que asiste al Consejo de Administración en materias retributivas conforme a las competencias que a tal efecto le asigna el artículo 14.5 del Reglamento del Consejo de Administración, que recogen lo dispuesto en la recomendación 50 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

Así, esta Comisión ha elaborado la presente Política de Remuneraciones para su elevación al Consejo de Administración y, en su caso, posterior propuesta a la Junta General para su aprobación.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado oportuno contar con el asesoramiento de expertos externos especializados para realizar esta propuesta de Política de Remuneraciones de la Sociedad. De esta manera, WTW asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, ha asesorado a la Sociedad en la elaboración de esta propuesta retributiva, teniendo en cuenta para ello empresas comparables, así como el sector de actividad de la Sociedad y otros sectores de actividad.

## 6. CONCLUSIONES

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que la Política de Remuneraciones (i) está debidamente adecuada a la regulación legal en materia de remuneraciones de consejeros; (ii) se ajusta a los principios configuradores de la misma; y (iii) está en línea con los principios de gobierno corporativo de la Sociedad y tiene en debida consideración los puntos de vista de otros grupos de interés, lo que le lleva a concluir que la misma es adecuada y está alineada con los intereses de la Sociedad y de sus accionistas.

A la vista de lo anterior, conforme a lo dispuesto por el artículo 14.5.(vii) del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones eleva el presente informe sobre la Política de Remuneraciones de los consejeros para lo que resta del presente año 2024 y los siguientes tres ejercicios (2025, 2026 y 2027) al Consejo de Administración para que este, a su vez, la proponga a la Junta General de accionistas para su aprobación.

En Madrid, a 8 de mayo de 2024



**ANEXO**

**TEXTO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**



**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS  
DE MILLENIUM HOSPITALITY REAL ESTATE, SOCIMI, S.A.**

**21 de junio de 2024**

## INTRODUCCIÓN

El Consejo de Administración de MILLENIUM HOSPITALITY REAL ESTATE, SOCIMI, S.A., (en adelante “MHRE”, la “Sociedad” o la “Compañía”), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante la “CNR”), en ejercicio de las facultades que tiene atribuidas, somete a aprobación, esta Política de Remuneraciones de los Consejeros, en adelante, (la “Política”), que será sometida a aprobación por la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día, para establecer los criterios retributivos que deberá cumplir este colectivo.

Es intención de la Sociedad que la Política Retributiva cumpla con las mejores prácticas de gobernanza y gobierno corporativo, al mismo tiempo que busca incentivar la creación de valor de los accionistas de la Compañía.

La Política, junto con la fecha y el resultado de la votación, será accesible en la página web de MHRE de forma gratuita desde su aprobación y al menos mientras permanezca en vigor.

La Política de Remuneraciones contiene los siguientes apartados:

### Apartados de la Política de Remuneraciones

1. Principios de la Política de Remuneraciones.
2. Política de Remuneraciones para los Consejeros Ejecutivos.
3. Política de Remuneraciones para los Consejeros en su condición de tales.
4. Proceso de toma de decisiones para la determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones.
5. Acciones adoptadas para ajustar la Política de Remuneraciones a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Compañía.
6. Vigencia de la Política.

## 1. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política tiene como propósito atraer, fidelizar y alinear los intereses de los Consejeros con los de los accionistas y cumplir con los objetivos estratégicos de inversión dentro del marco crecientemente competitivo en que desarrolla su actividad la Compañía. A este respecto, a la hora de elaborar la presente Política, la CNR ha buscado de forma particular la tutela de los derechos de todos los accionistas de la Compañía, entre los que se incluye a los accionistas minoritarios.

Por ello, la presente Política se basa en los siguientes principios:

- **CREACIÓN DE VALOR:** La Política está alineada con el compromiso de crecimiento, eficiencia y creación de valor a largo plazo de forma sostenible para los accionistas de MHRE.
- **VINCULACIÓN ENTRE REMUNERACIÓN Y RESULTADOS:** Una parte significativa de la retribución total del Presidente Ejecutivo, tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio, de creación de valor y objetivos no financieros,

## POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

incluyendo objetivos ESG. Estos objetivos predeterminados, concretos y cuantificables están alineados con el Plan de Negocio de la Compañía.

- **FLEXIBILIDAD:** La retribución variable del Presidente Ejecutivo, no está garantizada ni consolidada y es suficientemente flexible de tal manera que sea posible no abonar este componente.
- **COMPETITIVIDAD:** Con el fin de contar con los mejores profesionales, el paquete retributivo, tanto por su estructura como por su cuantía global, resultará competitivo frente al de las entidades comparables a MHRE.
- **BUEN GOBIERNO:** A la hora de determinar la remuneración de los Consejeros, la Compañía considera la evolución de la normativa, las mejores prácticas, recomendaciones y tendencias de mercados nacionales e internacionales, en materia de remuneraciones. En este sentido, se pretenden seguir las recomendaciones a este respecto establecidas para sociedades cotizadas.
- **TRANSPARENCIA Y SENCILLEZ:** El sistema retributivo es sencillo, objetivo y orientado a evitar la discrecionalidad en su aplicación.
- **IMPARCIALIDAD:** La Política de Remuneraciones de MHRE será respetuosa con la no discriminación por razones de género, edad, cultura, religión y raza.

Los principios enunciados se traducen en una Política que, alineada con la estrategia a largo plazo de MHRE y los intereses de sus *stakeholders*, cumple con las mejores prácticas en materia de buen gobierno:

Qué hacemos	Qué no hacemos
<ul style="list-style-type: none"><li>• Vinculación de un porcentaje relevante de la retribución del consejero ejecutivo a los resultados de la Compañía (“<i>pay for performance</i>”).</li><li>• Retribución Variable a Corto Plazo (“RVCP”):<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Establecimientos de importes target y máximos.</li><li>✓ El peso de los objetivos financieros a los que se vincula representa al menos el 80%.</li><li>✓ Inclusión de objetivos vinculados a ESG.</li></ul></li><li>• Retribución Variable a Largo Plazo:<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Establecimientos de importes target y máximos.</li><li>✓ Periodo de medición de objetivos mínimo de 3 años.</li><li>✓ Inclusión de objetivos de creación de valor, económico-financieros y ESG.</li></ul></li><li>• Indemnización por extinción del contrato del consejero ejecutivo en caso de cese: Se encuentra limitada a una anualidad de la Retribución Fija.</li><li>• Hasta el 100 % de la Retribución Variable total estará sometida a cláusulas de reducción de las remuneraciones (“<i>malus</i>”) o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas (“<i>clawback</i>”).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• No hay contratos con incrementos salariales garantizados.</li><li>• No existen retribuciones variables garantizadas.</li><li>• Los consejeros no ejecutivos no participan en fórmulas de remuneraciones o sistemas vinculados al rendimiento de la Compañía. Tampoco perciben su remuneración mediante la entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas.</li></ul>

## 2. POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

A la fecha de elaboración de la presente Política el Presidente Ejecutivo es el único miembro del Consejo de Administración que desarrolla funciones ejecutivas. En este apartado se describen las características principales de su sistema retributivo. Este sistema podrá ser aplicable a nuevos consejeros ejecutivos que, en su caso, se puedan nombrar a lo largo de la vigencia de esta Política (para más información al respecto, se puede consultar el apartado 3.4).

### 2.1 Principales elementos retributivos ordinarios:

La presente Política contempla una visión de la retribución total teniendo en cuenta todos los elementos retributivos y la relación existente entre ellos, estableciendo un adecuado equilibrio entre la Retribución Fija y la Variable, así como entre la distribución de percepciones a corto y largo plazo, salvaguardando los derechos e intereses de los accionistas, inversores y clientes.

#### 2.1.1 Elementos Fijos:

Retribución Fija	
<b>Propósito</b>	Atraer y retener a los consejeros ejecutivos del perfil requerido para alcanzar los objetivos estratégicos de MHRE.
<b>Importe</b>	Presidente Ejecutivo: <b>700.000</b> euros.
<b>Funcionamiento</b>	La Retribución Fija se abonará mensualmente en efectivo.  Esta retribución puede ser revisada anualmente en función de los criterios aprobados en cada momento por la CNR. El incremento máximo para el periodo de vigencia de la Política no podrá ser superior al 25%. En determinadas situaciones como, por ejemplo, cambio en el tamaño y en la complejidad del negocio, un cambio de responsabilidad, el desarrollo en el puesto y/o necesidades especiales de retención y motivación, la CNR podría decidir aplicar incrementos superiores.

#### 2.1.2 Elementos Variables:

Retribución Variable a Corto Plazo (“RVCP”)	
<b>Propósito</b>	Recompensar el desempeño mediante la consecución de objetivos financieros, operativos del negocio y objetivos no financieros, incluyendo objetivos ESG, predeterminados, concretos y alineados con las prioridades estratégicas de MHRE.
<b>Importe</b>	<b>RVCP Target: 50%</b> de la Retribución Fija. No obstante, el Consejo de Administración, ante determinadas circunstancias, a propuesta de la CNR podrá incrementar la RVCP target hasta el 100% de la Retribución Fija.  Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos. <b>RVCP Máxima: 133%</b> de la RVCP target.  Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos.
<b>Métricas</b>	La RVCP se vincula a la consecución de objetivos financieros y no financieros predeterminados y alineados con las prioridades estratégicas de MHRE. A su vez, estos objetivos se podrán determinar a nivel Compañía, unidad e individuales del directivo.



Los objetivos estarán compuestos por métricas que garanticen el adecuado balance entre los aspectos financieros y no financieros de la gestión de la Compañía y de sus unidades. Dichos objetivos no girarán sólo en torno a hechos ocasionales o extraordinarios, sino que deben promover la sostenibilidad de la Compañía y el reconocimiento del buen desempeño.

A continuación, se incluyen algunos ejemplos de objetivos financieros y no financieros, sin perjuicio de que en cada año se determinen de forma concreta por parte del Consejo de Administración:

- **Objetivos financieros**, operativos de negocio y de creación de valor: dividendos, EBITDA, Beneficio Neto, métricas relacionadas con el Flujo de Caja (por ejemplo, FCF, FFO, FFO, etc.), Dividendos, Rentas Netas, Gross Yield on Cost, Net Tangible Assets, Rotación de Activos, CapEx, Loan to Value, condiciones de financiación, Costes de Estructura.
- **Objetivos no financieros**: métricas ESG (“Environmental, Social and Governance”) como la reducción de emisiones de CO2, uso de energía renovable, puntuación en índices de sostenibilidad, objetivos relacionados con la diversidad, equidad e inclusión u otros indicadores estratégicos no financieros. Además, también se podrá establecer una evaluación cualitativa del desempeño. El peso de los objetivos no financieros no podrá exceder el 30% de la RVCP.

---

**Funcionamiento** Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, la aprobación de los objetivos al inicio de cada ejercicio, y la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el mismo. En este sentido, el Presidente Ejecutivo deberá presentar un Plan de Negocio a corto plazo para que el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, pueda determinar los objetivos de la RVCP.

Anualmente, se comunicará al Presidente Ejecutivo los objetivos de su RVCP, ponderaciones, escalas de cumplimiento y el importe target que le corresponda en función de las necesidades del mercado, las prioridades estratégicas de los accionistas y el Plan de Negocio

Como regla general, con la finalidad de calcular el coeficiente de pago conseguido para cada nivel de consecución de objetivos, se determinará una escala de logro para cada una de las métricas que incluirá un umbral mínimo por debajo del cual no se abona la RVCP. En caso de cumplimiento de los objetivos preestablecidos, se percibirá el importe target de la RVCP y, en el caso de cumplimiento máximo de objetivos, se percibirá la RVCP máxima.

Las escalas de cumplimiento se adaptarán en caso de que los objetivos se establezcan como “llave” o “modificadores”.

Una vez finalizado el año, y sobre las Cuentas Anuales auditadas, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, determina la RVCP devengada en el ejercicio a partir del nivel de cumplimiento de los citados objetivos. Para el cálculo del importe de la RVCP, la CNR considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos.

La CNR podrá proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales, escalas de logro y límites de la RVCP, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos.

---

**Abono** La RVCP se abonará en metálico tras la formulación de las Cuentas Anuales auditadas dentro de los tres meses siguientes al cierre de ejercicio en el que se hubiera devengado, salvo que se produzcan circunstancias extraordinarias.

---

## Retribución Variable a Largo Plazo (“RVLP”)

**Propósito** La RVLP fomenta compartir la estrategia de creación de valor del accionista, percibiendo una retribución diferencial en caso de que se haya producido una creación de valor sostenida en el largo plazo.

**Importe (a valor de concesión)** **RVLP Target (anualizado): 50%** de la Retribución Fija.  
Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.  
**RVLP Máxima (anualizado): 150%** de la RVLP target (75% de la Retribución Fija).  
Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos.  
La RVLP se podrá conceder en metálico, acciones, opciones sobre acciones, derechos retributivos o instrumentos vinculados al valor de estas o al valor neto de los activos de la Compañía.

**Métricas** La RVLP se vincula a la consecución de unos objetivos financieros, operativos de negocio y de creación de valor para los accionistas así como, en su caso, determinados objetivos relacionados con la sostenibilidad, alineados con el plan de negocio a largo plazo de MHRE.  
Los objetivos que se establezcan en la RVLP serán aprobados por el Consejo de Administración al inicio de cada ciclo del Plan, a propuesta de la CNR. A continuación, se incluyen ejemplos de métricas que podrían incluirse en el Plan:

- **Objetivos de creación de valor** para los accionistas: Retorno Total del Accionista, Dividendos abonados, etc.
- **Objetivos financieros y operativos de negocio:** EBITDA, Beneficio Neto, métricas relacionadas con el Flujo de Caja (por ejemplo, FCF, FFO, etc.), Rentas Netas, Gross Yield on Cost, Net Tangible Assets, Rotación de Activos, CapEx, Loan to Value, condiciones de financiación, Costes de Estructura.
- **Objetivos no financieros:** métricas ESG como la reducción de emisiones de CO2, uso de energía renovable, puntuación en índices de sostenibilidad, objetivos relacionados con la diversidad, equidad e inclusión u otros indicadores estratégicos no financieros.

Estos objetivos también se podrán medir en términos relativos, comparando los resultados de MHRE con los resultados obtenidos por las compañías que el Consejo de Administración incluya en un grupo de comparación determinado a estos efectos.

**Funcionamiento** El periodo de medición de los objetivos de la retribución variable a largo plazo será, como mínimo, de tres años. En principio, los ciclos de los planes de RVLP se estructurarán de forma secuencial, esto es, el periodo de medición de objetivos de un ciclo no comenzará hasta que haya finalizado el anterior. No obstante, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, podrá determinar que la RVLP se estructure en ciclos solapados.

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, la aprobación de las métricas, las ponderaciones, mecánicas y funcionamiento, los objetivos, e importes target y/o máximo, en su caso, para asegurar el alineamiento continuo con la estrategia de la Compañía. Esta información se comunicará al Presidente Ejecutivo en la carta de invitación al ciclo del Plan que corresponda, donde se adjuntarán también las condiciones generales que regulen los términos y condiciones de la retribución variable a largo plazo vigente en cada momento.

Para que el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, pueda determinar los objetivos del ciclo de RVLP, el Presidente Ejecutivo deberá haber presentado previamente un Plan de Negocio a largo plazo.

Una vez cerrado el periodo de medición de objetivos, en función de su grado de cumplimiento, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, determina los niveles de pago. El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, tiene la facultad de ajustar el nivel de pago para garantizar que el resultado es justo y equilibrado, a la luz de los resultados globales de la Compañía y la experiencia para los accionistas.

La evaluación de los resultados y la determinación del pago correspondiente a algunas métricas podrá realizarse con base en los datos proporcionados por asesores externos. En esta evaluación, la CNR también considera los riesgos asociados. En este sentido, los efectos económicos positivos o negativos derivados de eventos extraordinarios que pudieran introducir distorsiones en los resultados de la evaluación podrán ser eliminados al proponer el nivel de consecución de los objetivos cuantitativos.

### **Abono**

Una vez finalice cada ciclo, la RVLP se abonará en metálico o en acciones, según proceda.

La Compañía podrá determinar un periodo de indisponibilidad de la totalidad o una parte de las acciones que, en su caso, se entreguen como parte del incentivo. El abono del incentivo se realizará durante los seis meses siguientes al cierre del último año del periodo de medición de los objetivos, una vez se hayan formulado las Cuentas Anuales auditadas del citado año.

Por otro lado, la Compañía podrá establecer un plan de incentivo extraordinario con el objetivo de retener, incentivar, motivar y premiar a determinados miembros del Equipo Directivo, incluyendo al Presidente Ejecutivo cuando concurra un evento de liquidez que genere una rentabilidad extra para el accionista. El abono del Incentivo se podrá realizar en metálico o en acciones.

## **2.2 Ajustes “ex-post” de la Retribución Variable**

En el caso de que concurran determinadas circunstancias, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, podrá cancelar (“*malus*”) cualesquiera componentes variables de la remuneración variable que se encuentren pendientes de abono y/o reclamar (“*clawback*”) una parte o la totalidad de los componentes variables de la remuneración abonados, cuando se den determinadas circunstancias excepcionales que afecten a los resultados de la Compañía, o que deriven de una conducta inapropiada del Presidente Ejecutivo.

Las cláusulas de recuperación tendrán un plazo de aplicación de dos años desde la fecha de abono de cualquier elemento de retribución variable.

Entre otras circunstancias, podrá cancelarse y/o exigirse la devolución de la retribución variable en los siguientes supuestos:

- Reformulación de los estados financieros de la Compañía no debida a la modificación de las normas contables aplicables.
- Sanción al consejero ejecutivo por incumplimiento grave del código de conducta y demás normativa interna que resulte de aplicación.
- Cuando la liquidación y abono de cualquier componente de la retribución variable se haya producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta.
- Otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Compañía, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los años de aplicación de las cláusulas “*clawback*”.

- Cuando el auditor externo de la Compañía introduzca salvedades en su informe que minoren los resultados tomados en consideración para determinar el importe de la retribución variable a abonar.

## 2.3 Condiciones contractuales del Presidente Ejecutivo

El contrato que en la actualidad regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del Presidente Ejecutivo es de naturaleza mercantil e incluye las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos con el fin de atraer y retener a los mejores profesionales. Dicho contrato ha sido propuesto por la CNR y aprobado por el Consejo de Administración de la Compañía.

A continuación, se describen de forma resumida las principales condiciones del contrato del Presidente Ejecutivo:

<b>Duración</b>	El contrato firmado entre la Sociedad y el Presidente Ejecutivo está sujeto a la duración de su mandato.
<b>Preaviso</b>	Tanto la Compañía como el Presidente Ejecutivo deberán avisar de su decisión de terminar su relación mercantil con MHRE con una antelación mínima de tres meses.
<b>Responsabilidad civil</b>	La Sociedad se obliga a concertar y mantener, a su cargo, durante la vigencia del contrato firmado con el Presidente Ejecutivo, una póliza de responsabilidad civil, que cubra las responsabilidades contractuales y extracontractuales que pueda contraer el Presidente Ejecutivo.
<b>Extinción del contrato</b>	<p>El contrato del Presidente Ejecutivo puede finalizar en los supuestos que a continuación se reseñan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Extinción por decisión unilateral de la Sociedad: el Presidente Ejecutivo tendrá derecho a percibir una indemnización económica que ascenderá a <b>700.000 euros</b> (equivalente a una anualidad de su Retribución Fija). Se indemnizará íntegramente en metálico dentro del año natural durante el que se produzca la extinción del contrato. En caso de que la Sociedad no cumpla el periodo de preaviso de tres meses, el Presidente Ejecutivo tendrá derecho a percibir la Retribución Fija correspondiente a ese plazo.</li> <li>• Extinción por decisión unilateral del Presidente Ejecutivo: En este caso no se genera indemnización alguna y tampoco aplicaría el periodo de preaviso. En caso de que la Presidente Ejecutivo no cumpla el periodo de preaviso de tres meses, deberá indemnizar a la Compañía con 3 meses de su Retribución Fija.</li> <li>• Extinción por la Sociedad debido a un incumplimiento de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe conforme a los cuales el Presidente Ejecutivo debe desempeñar su cargo en la Sociedad, así como cualquier otro incumplimiento de las obligaciones asumidas en virtud del Contrato: En este caso no se genera indemnización alguna y tampoco aplicaría el periodo de preaviso.</li> </ul> <p>En cualquier caso, se compensará al Presidente Ejecutivo por los gastos en los que hubiese incurrido en el ejercicio de sus funciones y que estuvieran pendientes de abono a fecha de extinción del contrato.</p>
<b>Confidencialidad</b>	Durante la vigencia del contrato, así como una vez extinguido el mismo, el Presidente Ejecutivo no revelará a ningún tercero o trabajador de la Sociedad información confidencial y una vez extinguida la relación, devolverá toda la documentación, propiedad intelectual e industrial que obre en su poder.

## **2.4 Remuneraciones aplicables a nuevos consejeros ejecutivos**

El sistema retributivo anteriormente descrito para el Presidente Ejecutivo será de aplicación a cualquier consejero ejecutivo que se pueda incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política para desempeñar funciones ejecutivas. A estos efectos, la CNR y el Consejo de Administración tendrán en consideración, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de esa posición y cualesquiera otras que considere adecuado tener en cuenta para determinar los elementos e importes del sistema retributivo aplicables, en su caso, al nuevo consejero ejecutivo, lo que se reflejará debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre la Compañía y el nuevo consejero ejecutivo.

Excepcionalmente, y para facilitar la contratación de un candidato externo, la CNR podría proponer para su decisión por el Consejo de Administración establecer un incentivo especial que compense la pérdida de incentivos no devengados en la anterior compañía con motivo del cese y consiguiente aceptación de la oferta de MHRE.

Para promociones internas, la CNR podrá cancelar y/o compensar los incentivos preexistentes y otras obligaciones que pudieran estar vigentes en el momento del nombramiento.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en el apartado 4 siguiente.

## **3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones de los Consejeros determinará la remuneración de los consejeros por su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente, y deberá incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en aquella condición.

De conformidad con el artículo 37 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, la retribución de los consejeros en su condición de tales consistirá en una cantidad anual fija y dietas por asistencia cuyo importe máximo conjunto determinará la Junta General de Accionistas. Este importe permanecerá vigente en tanto no sea modificado por la Junta General de Accionistas. Los consejeros ejecutivos no percibirán retribución por su condición de consejeros. A este respecto, el importe máximo de las retribuciones para el conjunto de los consejeros en su condición de tales ascenderá a 700.000 euros.

La fijación de las cantidades exactas a distribuir entre los distintos consejeros que no tengan funciones ejecutivas, así como de las condiciones para su obtención, corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, que podrá establecer retribuciones distintas entre categorías de consejeros e, incluso, reconocerlas solo para algunos de ellos, en atención a las funciones y responsabilidades de cada uno.

Con independencia de su remuneración, los consejeros tendrán derecho a una compensación por los gastos de desplazamiento que, en su caso, origine la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y a las Comisiones del consejo de las que formen parte.

## **4. PROCESO DE TOMA DE DECISIONES PARA LA DETERMINACIÓN, REVISIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

### **4.1 Órganos que intervienen en la Política de Remuneraciones**

## POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

A los efectos de esta Política, a continuación, se detallan los principales órganos de gobierno y las comisiones del Consejo de Administración involucrados en la **fijación, revisión y aprobación** de la Política de Remuneraciones, así como el detalle de las funciones que éstos desempeñan en este proceso:

### **Junta General de Accionistas**

Le corresponde a la Junta General de Accionistas la aprobación de las siguientes cuestiones de en materia de remuneraciones de los consejeros:

- La Política de Remuneraciones al menos cada tres años.
- El importe máximo de la remuneración anual total del conjunto de los consejeros en su condición de tales.
- Los sistemas de remuneración variable de los consejeros que incluyan la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.
- Voto consultivo sobre el Informe Anual de Remuneraciones del Consejo de Administración con periodicidad anual.

### **Consejo de Administración**

- Respecto de los consejeros en su condición de tales, aprueba la distribución entre distintos conceptos del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas.
- Respecto del Presidente Ejecutivo, aprueba la remuneración fija y las condiciones principales de los sistemas de retribución variable a corto y a largo plazo, sin perjuicio de las posteriores aprobaciones que se requieran por parte de la Junta General de Accionistas.
- Aprueba la RVCP y RVLP a abonar al Presidente Ejecutivo, una vez ha valorado el cumplimiento de objetivos y la posibilidad de realizar ajustes extraordinarios al pago.
- Aprueba los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los consejeros ejecutivos.
- Revisa las propuestas de adaptación, actualización o aprobación de la Política de Remuneración de los Consejeros que han de someterse a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

### **Comisión de Nombramientos y Retribuciones**

- Propone al Consejo de Administración la Retribución Fija del Consejero Ejecutivo.
- Propone al Consejo de Administración la retribución variable a abonar al Consejero Ejecutivo.
- Revisa anualmente las condiciones de la retribución variable, incluyendo la estructura, los niveles máximos de remuneración, los objetivos establecidos y el peso de cada uno de ellos, atendiendo a la estrategia de la Compañía, las necesidades y la situación del negocio. Estas condiciones son sometidas a la aprobación del Consejo de Administración.
- Propone al Consejo de Administración los objetivos de la RVCP y la RVLP al inicio de cada periodo de medición.
- Remite un informe al Consejo, cuando procede, sobre la procedencia o no de la aplicación de las cláusulas *malus* y/o *clawback*.

A la hora de desarrollar las funciones descritas, la CNR podrá contar con el asesoramiento de consultores externos independientes y expertos en remuneraciones y velará porque los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento prestado a la Comisión.

### 4.2 Consideración de las recomendaciones de buen gobierno

En la elaboración de la Política de Remuneraciones, la CNR considera tanto la realidad interna de MHRE como el entorno externo en el que opera la Compañía incluyendo las recomendaciones de buen gobierno relativas a políticas retributivas.

### 4.3 Consideración de las condiciones retributivas de los empleados en su conjunto y la perspectiva del equipo directivo

A efectos de establecer las condiciones retributivas del Presidente Ejecutivo descritas en la presente Política de Remuneraciones, se ha tenido en cuenta la estrategia de remuneración aplicable a los empleados y Equipo Directivo de la Compañía.

A este respecto, el diseño de la política retributiva aplicable al Presidente Ejecutivo, se encuentra alineada con el conjunto de empleados, especialmente con el colectivo de directivos, retribuyendo el valor que éstos aportan a MHRE y compartiendo los siguientes principios con la política retributiva del colectivo del Equipo Directivo de la Compañía.

- **Equidad retributiva:** se garantiza la no discriminación por razones de género, edad, cultura, religión ni raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales de MHRE son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la tracción de profesionales clave y mejor talento.
- **Pay for performance:** una parte de la retribución total del Equipo Directivo y de un porcentaje elevado de los empleados de la Compañía tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés social de MHRE.
- **Proporcionalidad:** los niveles de remuneración son adecuados a la importancia de la Compañía, a su situación económica de cada momento y a los estándares de mercado en sectores y compañías comparables.
- **Prudencia:** los criterios utilizados por la CNR para establecer las retribuciones fijas, variables o de otro tipo tienen en cuenta los riesgos implícitos a dichas decisiones y las implicaciones que pudieran derivarse a largo plazo para la Compañía.

## 5. ACCIONES ADOPTADAS PARA AJUSTAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LOS OBJETIVOS, VALORES E INTERESES A LARGO PLAZO DE LA COMPAÑÍA

La coherencia de la Política de Remuneraciones con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Compañía se fundamenta en lo siguiente:

- La Política de Remuneraciones se ha diseñado de forma coherente con la estrategia de la Compañía y la orientación a la obtención de resultados a largo plazo:
  - (i) La remuneración del Presidente Ejecutivo se compone de diferentes elementos retributivos, fundamentalmente, la Retribución Fija, la RVCP y la RVLP.

## POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

- (ii) En cuanto a las métricas establecidas, en la remuneración variable a corto plazo se fijan objetivos concretos y cuantificables, de carácter financiero y no financiero, vinculados al interés social y al crecimiento sostenible a largo plazo de la Compañía.
  - (iii) Los planes de retribución variable a largo plazo se inscriben en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía. Esta retribución se concede y se abona parcialmente en forma de acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los directivos estén alineados con los de los accionistas.
- Equilibrio adecuado entre componentes fijos y variables de la retribución: El sistema de remuneración variable es flexible y permite que, en caso de no alcanzar los niveles mínimos de cumplimiento, no se perciba remuneración variable alguna, por lo que esta no se encuentra garantizada. El porcentaje de la retribución variable a corto y largo plazo puede ser relevante si se alcanza el nivel máximo de cumplimiento de los objetivos fijados.
  - Además, como medidas que contribuyen a evitar la asunción excesiva de riesgos y fomentar una cultura de compromiso con los objetivos, cabe mencionar:
    - (i) El sistema de gobierno corporativo, la normativa interna y los sistemas de control y cumplimiento, los cuales establecen mecanismos de supervisión y contrapesos para evitar la concentración de la capacidad de decisión en ámbitos que puedan implicar una elevada sunción de riesgos.
    - (ii) El abono de la RVCP se produce con posterioridad a la fecha de formulación y auditoría de las Cuentas Anuales y tras determinarse el grado de consecución de los objetivos.
    - (iii) La retribución variable estará sujeta a cláusulas *malus* y *clawback*.

## 6. VIGENCIA DE LA POLÍTICA

Esta Política deroga los apartados sobre la remuneración del Consejo y del equipo directivo incluidos en la Política de Gestión aprobada el 30 de septiembre de 2021, y entrará en vigor en la fecha de su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas de MHRE.