

HOTELES BESTPRICE S.A.

POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE LOS CONSEJEROS DELEGADOS

1. Objeto y finalidad de la política

La presente Política de Retribuciones tiene por objeto establecer los principios, criterios, estructura y sistemas de remuneración aplicables a los miembros del Consejo de Administración y, en particular, a los Consejeros Delegados de Hoteles BESTPRICE, S.A. (la "Sociedad"), atendiendo a la singularidad del modelo empresarial, operativo y societario desarrollado por la compañía.

La política retributiva de Hoteles BESTPRICE se fundamenta en un modelo de gestión altamente ejecutivo, emprendedor y alineado con la creación de valor para los accionistas, en el que los Consejeros Delegados y socios fundadores asumen personalmente funciones de dirección, expansión, desarrollo corporativo, gestión financiera, estrategia comercial, supervisión operativa y liderazgo integral del negocio, concentrando responsabilidades que, en compañías hoteleras comparables, se encontrarían distribuidas entre múltiples direcciones generales y departamentos especializados.

En consecuencia, la presente política reconoce expresamente que la dedicación efectiva, nivel de responsabilidad, implicación estratégica y capacidad de ejecución asumida por los Consejeros Delegados excede de forma sustancial la función ordinaria de representación inherente al cargo de administrador, constituyendo un verdadero desempeño ejecutivo integral y transversal sobre prácticamente la totalidad de las áreas clave de la compañía.

La política distingue expresamente entre:

- a) la remuneración correspondiente a los administradores por su condición de miembros del Consejo de Administración; y
- b) la remuneración derivada del desempeño de funciones ejecutivas, estratégicas, operativas y de dirección efectiva de la Sociedad por parte de los Consejeros Delegados.

La presente política se inspira en los principios de:

- creación sostenida de valor para el accionista;
- crecimiento rentable y expansión corporativa;

- sostenibilidad financiera;
- alineamiento con los intereses de los accionistas;
- competitividad retributiva;
- eficiencia operativa;
- prudencia empresarial;
- meritocracia;
- y vinculación directa entre remuneración y resultados reales de negocio.

2. Filosofía y modelo de gestión de la Sociedad

Hoteles BESTPRICE desarrolla un modelo empresarial singular dentro del sector hotelero español, caracterizado por una estructura corporativa extraordinariamente ligera, eficiente y orientada a la maximización del margen operativo y la generación de caja.

El modelo de gestión de la Sociedad se basa en una elevada implicación directa de los Consejeros Delegados en la práctica totalidad de las áreas estratégicas y operativas del negocio, incluyendo, entre otras:

- expansión hotelera;
- negociación y cierre de operaciones;
- dirección financiera;
- relación con entidades bancarias e inversores;
- coordinación y relación con EURONEXT;
- marketing y estrategia digital;
- comunicación corporativa y gabinete de prensa;
- revenue management;
- recursos humanos;
- dirección de proyectos y reformas;
- relación con despachos jurídicos externos;
- supervisión societaria y regulatoria;
- partnerships estratégicos;
- desarrollo corporativo;
- y coordinación operativa global del grupo.

La Sociedad considera que este modelo de gestión constituye una ventaja competitiva esencial, permitiendo operar con niveles de eficiencia y rentabilidad significativamente superiores a los habituales en el sector hotelero tradicional.

En consecuencia, la política retributiva reconoce expresamente que la aportación de los Consejeros Delegados no puede analizarse exclusivamente desde la perspectiva formal de su cargo societario, sino desde la efectiva asunción directa de funciones equivalentes a múltiples posiciones ejecutivas de alta dirección.

3. Principios generales de la política retributiva

1. La política retributiva de la Sociedad deberá:

- a) ser compatible con el interés social y la sostenibilidad financiera de la compañía;
- b) incentivar el crecimiento rentable y la creación de valor a largo plazo;
- c) favorecer la estabilidad y permanencia del equipo directivo fundador;
- d) recompensar la dedicación efectiva, la capacidad de ejecución y el cumplimiento de objetivos estratégicos;
- e) mantener una correlación razonable entre remuneración y resultados empresariales;
- f) incorporar componentes variables vinculados a métricas objetivas de crecimiento, EBITDA, expansión, rentabilidad, generación de caja y evolución bursátil;
- g) reconocer la especial implicación operativa y ejecutiva asumida por los Consejeros Delegados;
- h) alinearse con prácticas de mercado comparables dentro del sector hotelero, inmobiliario y de compañías cotizadas de crecimiento;
- i) preservar un modelo corporativo eficiente, flexible y de bajo coste estructural.

La Sociedad podrá apoyarse en informes de mercado, comparables sectoriales, asesores externos y criterios empresariales razonables para valorar la adecuación de la presente política en cada momento.

2. Principios generales

La remuneración total de los administradores y de los Consejeros Delegados deberá:

- a) ser compatible con el interés social y con una gestión prudente y responsable;

- b) favorecer la creación de valor sostenible a medio y largo plazo;
- c) ser suficientemente competitiva para atraer y retener talento directivo de primer nivel;
- d) evitar incentivos excesivos al riesgo o conductas contrarias al interés de la Sociedad;
- e) ser clara, transparente y verificable;
- f) asegurar que una parte significativa de la remuneración variable quede vinculada a objetivos previamente definidos, medibles y alineados con la estrategia de la Sociedad;
- g) permitir la evaluación individual del desempeño de cada Consejero Delegado, atendiendo a sus funciones específicas, su responsabilidad y su contribución a los resultados.

La Sociedad podrá consultar, cuando lo estime oportuno, estudios externos de mercado, comparables sectoriales y asesores independientes para revisar la adecuación de la política.

3. Retribución de los consejeros por su condición de tales

Los consejeros percibirán, por su mera pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a sus comisiones, una retribución fija anual en metálico, determinada por el Consejo de Administración, con los límites remuneratorios establecidos por la Junta General para la totalidad de los miembros de dicho órgano societario.

La retribución por asistencia, preparación, participación y ejercicio de las funciones deliberativas y de supervisión del Consejo tendrá naturaleza independiente de la retribución por funciones ejecutivas. En consecuencia, un consejero que ostente simultáneamente la condición de Consejero Delegado podrá percibir ambas remuneraciones de forma acumulada, siempre que los importes y condiciones aplicables hayan sido aprobados conforme a la presente política.

La remuneración de los consejeros no ejecutivos podrá incluir, además de la asignación fija anual:

- a) dietas por asistencia a reuniones del Consejo y de las comisiones;
- b) una remuneración adicional por pertenencia a comisiones especializadas;
- c) cobertura de seguro de responsabilidad civil de administradores y directivos;

d) reembolso de gastos razonables y debidamente justificados derivados del desempeño del cargo.

La cuantía individual podrá modularse en función de la responsabilidad asumida, la dedicación exigida, la pertenencia a comisiones, la presidencia o vicepresidencia de órganos colegiados y la carga efectiva de trabajo.

4. Retribución de los Consejeros Delegados por funciones ejecutivas

Los dos Consejeros Delegados, además de la retribución que les corresponda como administradores, podrán percibir una remuneración específica por el desempeño de sus funciones ejecutivas. Esta remuneración será fijada de forma individual en sus respectivos contratos, aprobados por el órgano competente, y deberá ajustarse a esta política en todos sus elementos.

La remuneración ejecutiva podrá componerse de los siguientes conceptos:

- a) retribución fija anual;
- b) retribución variable anual;
- c) retribución variable plurianual o a largo plazo;
- d) beneficios sociales y retribuciones en especie;
- e) compensaciones por incorporación o permanencia, en su caso;
- f) indemnización por terminación, dentro de los límites legales y contractuales aplicables.

La retribución ejecutiva de cada Consejero Delegado tendrá en cuenta su ámbito de responsabilidad, la dimensión del área bajo su supervisión, la complejidad del negocio, el grado de exposición al mercado, la experiencia, el desempeño individual y la práctica retributiva de comparables.

Todo ello teniendo en cuentas las disposiciones del artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital.

5. Retribución fija anual ejecutiva

Cada Consejero Delegado percibirá una retribución fija anual que constituirá la base de su compensación por funciones ejecutivas.

La retribución fija:

- a) no dependerá de resultados a corto plazo;

b) será suficiente para retribuir adecuadamente las responsabilidades permanentes del cargo;

c) podrá revisarse periódicamente por el Consejo de Administración, previo informe del órgano interno competente en materia de nombramientos y retribuciones, si existiere;

d) podrá ser diferenciada entre ambos Consejeros Delegados en función de sus responsabilidades respectivas.

La actualización de la retribución fija deberá tener en cuenta, entre otros criterios, la evolución de la empresa, la inflación, la situación del mercado, la retribución media de la plantilla, la complejidad del puesto y la comparación con sociedades similares.

6. Retribución variable anual

La remuneración variable anual de cada Consejero Delegado tendrá por finalidad premiar el cumplimiento de objetivos anuales exigentes y previamente fijados.

La retribución variable anual:

a) estará vinculada a indicadores financieros y no financieros;

b) se basará en objetivos predeterminados al inicio del ejercicio;

c) no podrá devengarse si no se alcanzan los umbrales mínimos que establezca anualmente el Consejo de Administración;

d) podrá pagarse en metálico, total o parcialmente, y, si así se decide, en instrumentos financieros diferidos o equivalentes admitidos por la normativa aplicable.

Los objetivos anuales podrán incluir, entre otros:

a) crecimiento de ingresos;

b) EBITDA o resultado operativo;

c) generación de caja;

d) reducción de costes;

e) ejecución del plan estratégico;

f) cumplimiento presupuestario;

g) objetivos de sostenibilidad, gobernanza, cumplimiento normativo, seguridad y calidad;

h) objetivos individuales vinculados a la dirección del negocio y a la gestión del equipo.

El peso relativo de los criterios financieros deberá ser predominante, sin perjuicio de la incorporación de indicadores ESG y de cumplimiento que reflejen la estrategia de la Sociedad.

7. Retribución variable plurianual

Además de la variable anual, la Sociedad podrá establecer para uno o ambos Consejeros Delegados una retribución variable plurianual o a largo plazo, orientada a reforzar la creación de valor sostenible.

Esta remuneración podrá instrumentarse mediante:

- a) planes de acciones o acciones de rendimiento;
- b) bonus diferidos;
- c) unidades de valor equivalentes;
- d) cualquier otro instrumento de incentivo a largo plazo admitido por la normativa aplicable.

Su devengo quedará condicionado al cumplimiento de objetivos medidos sobre un horizonte de dos a cuatro ejercicios, tales como:

- a) evolución del valor de la empresa;
- b) retorno para el accionista;
- c) estabilidad financiera;
- d) ejecución de planes de expansión o consolidación;
- e) sostenibilidad del margen;
- f) continuidad directiva;

La atribución, consolidación y, en su caso, entrega final de esta remuneración podrá quedar sujeta a periodos de diferimiento, retención o permanencia, a fin de asegurar una adecuada alineación con el interés social.

8. Beneficios y retribuciones en especie

Los Consejeros Delegados podrán percibir, dentro de límites razonables y según práctica de mercado, beneficios en especie consistentes en:

- a) vehículo de empresa o compensación equivalente;
- b) seguro médico;
- c) seguro de accidentes y de vida;
- d) cobertura de responsabilidad civil;
- e) otros beneficios de carácter análogo, si resultan necesarios o convenientes para el desempeño del cargo.

Estos beneficios deberán ser proporcionados, estar justificados por la naturaleza del puesto y ser compatibles con la política retributiva general de la Sociedad.

9. Cláusulas de contratación

Cada Consejero Delegado deberá formalizar un contrato escrito con la Sociedad o con la entidad del grupo que corresponda, en el que se documenten con claridad:

- a) las funciones atribuidas;
- b) la retribución fija;
- c) la estructura de variable anual y plurianual;
- d) los beneficios en especie;
- e) las condiciones de permanencia y cese;
- f) las reglas de confidencialidad, no competencia y lealtad, cuando procedan;
- g) los supuestos de suspensión, extinción o modificación.

Ningún concepto retributivo ejecutivo podrá abonarse si no está previsto expresamente en el contrato y cubierto por la presente política.

10. Compatibilidad entre cargos

La condición de Consejero Delegado no absorberá ni excluirá la remuneración derivada de la pertenencia al Consejo de Administración.

En consecuencia, cada Consejero Delegado podrá percibir:

- a) la retribución por su cargo de administrador, en la misma medida y bajo las mismas condiciones que el resto de los consejeros, salvo previsión distinta aprobada conforme a derecho; y

b) la retribución ejecutiva por las funciones de dirección, gestión y representación delegada que le hayan sido atribuidas.

No obstante, el Consejo de Administración podrá modular los importes de la remuneración por condición de consejero y por funciones ejecutivas para evitar duplicidades injustificadas o desviaciones respecto de la política general.

11. Límite máximo de remuneración

La suma de todos los conceptos retributivos devengados por cada Consejero Delegado, incluyendo retribución fija, variable anual, variable plurianual, beneficios en especie e indemnizaciones por cese, deberá respetar en todo caso:

- a) los límites legales aplicables;
- b) los estatutos sociales;
- c) la presente política;
- d) los acuerdos de la Junta General de Accionistas.

12. Criterios de determinación individual

La fijación individual de la remuneración de cada consejero y de cada Consejero Delegado corresponderá al Consejo de Administración, o al órgano en quien válidamente delegue esa función, con arreglo a la normativa aplicable y, en su caso, previo informe del comité competente.

Para la fijación individual se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

- a) funciones reales desempeñadas;
- b) responsabilidad asumida;
- c) nivel jerárquico;
- d) experiencia y cualificación;
- e) dedicación exigida;
- f) complejidad del negocio;
- g) retribución de mercado en sociedades comparables;
- h) desempeño individual y colectivo;

i) sostenibilidad financiera de la Sociedad;

j) cumplimiento de objetivos estratégicos.

13. Regla de gobierno y control

La política será revisada con la periodicidad que exija la normativa aplicable y, en todo caso, cuando se produzcan cambios relevantes en la estructura del grupo, en el modelo de negocio, en la composición del Consejo o en el marco regulatorio.

Toda decisión individual sobre remuneración deberá documentarse de manera suficiente, quedando constancia de los criterios utilizados y de la justificación de los importes acordados.

En particular, deberá evitarse cualquier conflicto de interés en la deliberación y votación sobre la remuneración de cada Consejero Delegado, quien deberá abstenerse de intervenir cuando la decisión le afecte personalmente, en la medida exigible por la normativa de gobierno corporativo y por las buenas prácticas.

14. Evaluación del desempeño

El Consejo de Administración evaluará al menos una vez al año el desempeño de cada Consejero Delegado, atendiendo al grado de cumplimiento de objetivos, al liderazgo ejercido, a la gestión del riesgo, al comportamiento ético y a la contribución a la ejecución del plan estratégico.

La evaluación podrá incorporar indicadores financieros, operativos, de sostenibilidad, de gobierno corporativo y de gestión humana.

Los resultados de la evaluación servirán de base para la determinación de la variable anual, la continuidad de los planes plurianuales y, en su caso, la revisión de la remuneración fija.

15. Cláusulas de cese

En caso de cese de un Consejero Delegado, la sociedad podrá reconocer, en su caso, una indemnización, siempre que esté prevista contractual y estatutariamente y respetando los límites legales aplicables.

La indemnización por terminación deberá atender a:

a) la causa del cese;

b) la duración del vínculo;

- c) la existencia o no de incumplimiento;
- d) la parte de retribución variable ya devengada;
- e) la eventual renuncia a derechos postcontractuales.

No procederá indemnización cuando el cese obedezca a incumplimiento grave, dolo, fraude, deslealtad o vulneración sustancial de deberes fiduciarios, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan.

16. Cláusulas de recuperación

La Sociedad podrá prever mecanismos de ajuste a la baja y recuperación de cantidades indebidamente satisfechas, cuando concurren circunstancias tales como:

- a) error material en la información financiera o no financiera;
- b) incumplimiento grave de objetivos;
- c) conducta dolosa o gravemente negligente;
- d) fraude o manipulación de resultados;
- e) cualquier supuesto que justifique la revisión del incentivo abonado.

Estos mecanismos podrán operar tanto sobre la retribución variable anual como sobre la plurianual, mediante compensación, repetición o cualquier otra vía jurídicamente admisible.

El plazo para el ejercicio de la acción de recuperación será de tres años y comenzará a contar desde que el órgano de administración y/o cualquier interesado tenga conocimiento del mismo.

17. Excepcionalidad y modificación

En circunstancias excepcionales, debidamente justificadas, el Consejo de Administración podrá apartarse temporalmente de la política, siempre que dicha decisión sea necesaria para preservar el interés social, la viabilidad de la empresa o la correcta transición de la gestión.

Toda excepción deberá:

- a) ser motivada;
- b) quedar documentada;

c) ser proporcional;

d) ser aprobada por el órgano competente;

e) no desnaturalizar la estructura esencial de la política.

18. Vigencia

La presente política entrará en vigor desde su aprobación y permanecerá vigente durante el periodo para el que se apruebe, sin perjuicio de su revisión anticipada si así lo exigiera la ley, la evolución del negocio o las necesidades de gobierno corporativo.