

HOTELES BESTPRICE, S.A.

N.I.F.: A66081035 · Avda. Diagonal nº 70, 08019 Barcelona

INFORME DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN SOBRE LA PROPUESTA DE ACUERDOS RELATIVOS A LA APROBACIÓN DEL REGLAMENTO DE REMUNERACIONES, LA REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE LOS CONSEJEROS DELEGADOS Y FUNDADORES DE LA COMPAÑÍA, ASÍ COMO DE LOS PLANES DE INCENTIVOS

Junta General Ordinaria de Accionistas · 22 Junio de 2026

Publicadas de conformidad con los artículos 174, 197, 272 y concordantes de la Ley de Sociedades de Capital (RDL 1/2010)

OBJETO DEL INFORME

El presente informe se emite a los efectos de dar informar a los accionistas sobre los acuerdos que se propone adoptar en la Junta sobre la:

- a) La aprobación del Reglamento de Remuneraciones.
- b) La determinación del importe máximo de la retribución global anual de los miembros del Consejo de Administración.
- c) La aprobación del Plan de Incentivos y/o de Stock Options o Acciones de Hoteles BESTPRICE periodo 2026-2030 para los Consejeros Delegados y Fundadores de la Compañía.

El Consejo de Administración de HOTELES BESTPRICE, S.A., en ejercicio de las facultades que le atribuyen la Ley de Sociedades de Capital, los Estatutos Sociales y la normativa interna de la Sociedad, formula el presente informe a fin de justificar las propuestas de acuerdo que se someten a la consideración de la Junta General Ordinaria de Accionistas en los puntos 4, 5 y 6 del orden del día, relativos, respectivamente, a la aprobación del Reglamento sobre política de retribuciones de la Compañía, la determinación del importe máximo de la retribución global anual de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales y la aprobación del sistema de remuneración de los Consejeros Delegados y del correspondiente plan de incentivos.

El presente informe se emite en atención al deber de transparencia y de adecuada información a los accionistas, con el propósito de exponer de forma clara las razones de oportunidad, conveniencia y adecuación societaria que avalan la aprobación de las referidas propuestas, las cuales se consideran ajustadas al interés social, a la situación actual de la Sociedad y a la necesidad de consolidar un marco retributivo estable, proporcionado y alineado con la estrategia de crecimiento y creación de valor de la entidad.

ANTECEDENTES

La Sociedad ha venido desarrollando en los últimos ejercicios una actividad empresarial de evolución positiva, con una mejora apreciable de sus resultados, un fortalecimiento progresivo de su posicionamiento competitivo y una consolidación de su estructura operativa y de gestión. Esa evolución favorable del negocio constituye el presupuesto económico y societario que justifica la revisión, ordenación y refuerzo del esquema retributivo de los administradores y, en particular, de los consejeros con funciones ejecutivas.

La buena marcha de la empresa, lejos de ser un elemento accesorio, representa el fundamento

objetivo que permite articular una política retributiva más sofisticada, siempre bajo criterios de prudencia, proporcionalidad y vinculación con el desempeño real. En sociedades en fase de expansión y consolidación, el sistema de remuneraciones no puede permanecer estático ni desvinculado de la realidad empresarial, sino que debe adaptarse a la exigencia de retener talento, garantizar continuidad directiva y reforzar la alineación entre la gestión y los intereses de los accionistas.

El Consejo considera que la estructura actual de la Sociedad, así como la intensidad y amplitud de las funciones asumidas por los Consejeros Delegados, exige un marco retributivo específicamente diseñado para reflejar el nivel de responsabilidad asumido en la dirección del negocio, la ejecución del plan estratégico y la supervisión de áreas operativas esenciales para el crecimiento futuro de la compañía.

FUNDAMENTO SOCIETARIO

La propuesta relativa al Reglamento sobre política de retribuciones encuentra su fundamento en la necesidad de dotar a la Sociedad de un instrumento interno claro, completo y sistemático que permita ordenar la política retributiva aplicable a los administradores y, de manera singular, a los consejeros ejecutivos. Dicho Reglamento constituye una pieza esencial de buen gobierno, al establecer los criterios que deben presidir la determinación, composición, devengo y revisión de las retribuciones, favoreciendo la transparencia, la coherencia interna y la seguridad jurídica.

Por su parte, la fijación por la Junta General del importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales responde a una exigencia expresa del artículo 217.3 de la Ley de Sociedades de Capital. La determinación de ese límite permite al Consejo operar dentro de un marco previamente autorizado por la Junta, sin perjuicio de la posterior distribución individual que corresponda en cada ejercicio conforme a los criterios legales, estatutarios y reglamentarios aplicables.

Finalmente, la aprobación del sistema de remuneración de los Consejeros Delegados se conecta con el régimen previsto para los administradores con funciones ejecutivas, cuya remuneración requiere una justificación reforzada por la naturaleza específica de sus cometidos, la intensidad de su dedicación y la necesidad de que su compensación quede vinculada a parámetros objetivos de rendimiento, permanencia y creación de valor para la Sociedad.

ACUERDO 4: EL REGLAMENTO DE RETRIBUCIONES

La aprobación del Reglamento sobre política de retribuciones se considera necesaria para estructurar de forma ordenada el régimen económico aplicable a los administradores y, en particular, a los consejeros con funciones ejecutivas. El Consejo entiende que la Sociedad, por su trayectoria reciente y por su proyección de crecimiento, debe disponer de un marco normativo interno que permita canalizar adecuadamente la política retributiva, evitando decisiones fragmentarias o desligadas de una estrategia corporativa coherente.

El Reglamento aporta previsibilidad, transparencia y homogeneidad en la aplicación de los criterios retributivos, lo que redundará en beneficio de la propia Sociedad y de sus accionistas. Además, permite incorporar parámetros de vinculación con objetivos de negocio, sostenibilidad financiera, permanencia en el cargo y generación de valor, de forma que la retribución deje de ser un elemento aislado para convertirse en un instrumento de dirección alineado con el interés social.

La aprobación de este Reglamento resulta especialmente conveniente en un momento en que la Sociedad ha acreditado una evolución favorable de su actividad, puesto que dicha circunstancia aconseja consolidar el modelo de gobierno corporativo mediante reglas más precisas, más ordenadas y más adecuadas a una organización que ha superado una fase meramente inicial y se encuentra en una etapa de expansión y consolidación.

ACUERDO 5: RETRIBUCIÓN DEL CONSEJO Y DE LOS CONSEJEROS DELEGADOS

1. Retribución de los Consejeros en su condición de tales

El Consejo estima que el importe máximo anual de la retribución global de los miembros del órgano de administración por su condición de tales, fijado en la propuesta, es proporcionado y compatible con la dimensión de la Sociedad, con el alcance de las funciones de supervisión y orientación estratégica que les corresponden y con los estándares de mercado aplicables a sociedades de características análogas.

La aprobación de este límite permite dotar a la Sociedad de flexibilidad suficiente para ordenar la retribución del órgano de administración sin exceder del marco aprobado por la Junta General. Su determinación no implica un incremento automático, sino la fijación de un techo máximo que garantiza tanto la disciplina societaria como la adecuada cobertura de las necesidades del órgano de administración en un entorno empresarial dinámico.

2. Retribución por funciones ejecutivas de los Consejeros Delegados

La justificación más relevante de la presente propuesta reside en la retribución de los Consejeros Delegados por sus funciones ejecutivas. El Consejo considera que esta parte del régimen retributivo merece una explicación específica y reforzada, por cuanto los Consejeros Delegados no desempeñan una función meramente deliberativa o de supervisión, sino que asumen la gestión directa, continuada y efectiva de áreas esenciales para la marcha ordinaria y estratégica de la Sociedad.

En sociedades con una estructura operativa eficiente y concentrada como la presente, las funciones ejecutivas asumidas por los Consejeros Delegados abarcan, entre otras, la dirección de la estrategia comercial, la expansión del negocio, la relación con financiadores y terceros estratégicos, la supervisión financiera, el impulso de nuevas iniciativas empresariales, la coordinación con mercados y organismos relevantes, la comunicación corporativa y la supervisión de la operativa global del grupo. Esa acumulación de responsabilidades evidencia que su dedicación es cualitativamente superior a la de un consejero no ejecutivo y exige una retribución específicamente adaptada a dicha realidad.

El Consejo considera que la buena marcha de la empresa tiene una incidencia directa en esta propuesta. La mejora de resultados, el crecimiento del negocio y la consolidación del modelo operativo son, en buena medida, consecuencia de una gestión ejecutiva intensa, permanente y altamente comprometida. Por ello, el sistema retributivo debe reflejar de forma adecuada no solo la responsabilidad formal del cargo, sino también la contribución efectiva al éxito empresarial y al aumento del valor de la Sociedad.

La retribución propuesta para los Consejeros Delegados se estructura en tres componentes: una retribución fija anual, un bonus variable vinculado a resultados y un incentivo en acciones. Esta arquitectura responde a principios ampliamente admitidos en gobierno corporativo, al combinar una parte estable que remunera la disponibilidad y la permanencia, una parte variable que premia el cumplimiento de objetivos y una parte en instrumentos de capital que alinea a los gestores con los accionistas a largo plazo.

La retribución fija anual compensa la dedicación ordinaria y continua inherente al ejercicio de funciones ejecutivas de máxima responsabilidad. Dicha cuantía se justifica por la intensidad de la implicación exigida, por la amplitud material de sus funciones y por la necesidad de asegurar la estabilidad del equipo directivo en una fase de consolidación y crecimiento de la Sociedad.

El bonus variable anual vinculado a resultados introduce un elemento de remuneración por objetivos, directamente conectado con la facturación neta, el desempeño operativo, la rentabilidad y el cumplimiento de las metas estratégicas del plan de negocio. Con ello se refuerza la lógica de que la remuneración de los Consejeros Delegados solo alcance su máxima expresión cuando la evolución de la Sociedad sea objetivamente favorable y cuando sus decisiones hayan contribuido de forma medible a esa evolución.

El incentivo anual en acciones persigue una finalidad adicional de alineación de intereses. La atribución de acciones, condicionada al cumplimiento de objetivos, favorece que los Consejeros Delegados compartan con los accionistas el horizonte de creación de valor, la disciplina de mercado y la orientación a largo plazo. De este modo, la remuneración deja de ser exclusivamente una contraprestación por el cargo para convertirse en un mecanismo de fidelización, retención y compromiso con el proyecto societario.

Asimismo, la previsión de que los pagos puedan acomodarse a las necesidades de liquidez de la Sociedad evidencia que la propuesta se encuentra presidida por criterios de prudencia financiera. El Consejo no propone una retribución desvinculada de la realidad económica, sino un sistema capaz de adaptarse a los flujos de caja y a las exigencias de sostenibilidad del plan de negocio, lo que refuerza aún más su adecuación al interés social.

En definitiva, el Consejo entiende que la retribución propuesta para los Consejeros Delegados es la consecuencia natural de la buena marcha de la empresa, del valor generado por la gestión ejecutiva y de la necesidad de preservar un liderazgo estable, comprometido y alineado con la maximización del valor de la Sociedad. No se trata, por tanto, de una remuneración discrecional o desvinculada del rendimiento, sino de una estructura justificada por la realidad operativa de la compañía y por la aportación efectiva de sus máximos responsables ejecutivos.

ACUERDO 6: PLAN DE INCENTIVOS

La aprobación del plan de incentivos para el período 2026-2030 responde a la necesidad de proyectar en el tiempo la alineación entre la retribución de los Consejeros Delegados y la evolución futura de la Sociedad. El Consejo considera que, dada la trayectoria positiva de la empresa y sus perspectivas de crecimiento, resulta adecuado diseñar un sistema plurianual que premie el cumplimiento de hitos estratégicos objetivables y que refuerce la continuidad del equipo directivo.

El plan propuesto vincula el devengo del incentivo a la consecución conjunta de objetivos concretos de expansión del portfolio, mejora del EBITDA y consolidación de una capitalización bursátil relevante. Esta estructura presenta una clara conexión con la creación de valor para los accionistas, puesto que premia no solo el crecimiento cuantitativo, sino también la mejora de la rentabilidad y la valoración de mercado de la Sociedad.

Desde el punto de vista societario, el plan de incentivos cumple una función de retención y motivación de carácter estratégico. Los Consejeros Delegados, por su condición de fundadores y por el papel central que desempeñan en la gestión diaria y en la dirección del negocio, constituyen un activo esencial para la Sociedad. La previsión de un incentivo a medio plazo persigue evitar la discontinuidad en la gestión, reforzar el compromiso de permanencia y asegurar que el crecimiento de la Sociedad se materialice sobre una base estable y continuada.

El Consejo considera, además, que la buena marcha actual de la empresa justifica que se articule un plan de incentivos de naturaleza plurianual, en la medida en que la evolución positiva pasada debe ser consolidada y proyectada hacia el futuro mediante herramientas retributivas que recompensen la consecución de objetivos ambiciosos pero razonables. La finalidad del plan no es premiar resultados ya obtenidos, sino incentivar una expansión sostenida y verificable en los próximos ejercicios.

La previsión de asignación de acciones, condicionada al cumplimiento de los hitos establecidos, incorpora asimismo un mecanismo de alineación con el interés de los accionistas, ya que hace depender el beneficio de los Consejeros Delegados de la creación efectiva de valor y del éxito del plan de negocio. Se trata, por tanto, de un sistema coherente con los principios de buen gobierno y con una visión de largo plazo de la estrategia corporativa.

CONCLUSIÓN

A la vista de lo anterior, el Consejo de Administración concluye que las propuestas sometidas a la

Junta General en los puntos 4, 5 y 6 del orden del día resultan justificadas, proporcionadas y adecuadas al interés social. La aprobación del Reglamento sobre política de retribuciones, la fijación del importe máximo anual de la remuneración del Consejo y la aprobación del régimen retributivo de los Consejeros Delegados obedecen a la necesidad de consolidar un marco de gobierno corporativo sólido, de reconocer la intensidad real de las funciones ejecutivas y de mantener una estructura de incentivos compatible con la buena marcha de la empresa y con la creación de valor para los accionistas.

En consecuencia, el Consejo recomienda a los accionistas la emisión de un voto favorable a las referidas propuestas, por considerarlas congruentes con la situación actual de la Sociedad, con su plan de negocio y con los intereses sociales en su conjunto.

INFORME ELABORADO POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE HOTELES BESTPRICE S.A.

Fdo. Eulali Arcos Sigüenza

Secretaria no Consejera del Consejo de
Administración

Fdo. Óscar Sánchez Rodríguez

Copresidente del Consejo de
Administración