



**POLÍTICA RETRIBUTIVA DEL EQUIPO DIRECTIVO DE
MILLENIUM HOSPITALITY REAL ESTATE, SOCIMI, S.A.**

6 de marzo de 2024

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
3.	PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA	3
4.	ELEMENTOS RETRIBUTIVOS	4
5.	AJUSTES “EX-POST” DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE	9
6.	PAGOS POR RESOLUCIÓN ANTICIPADA DE CONTRATO	9
7.	ÓRGANOS Y DIRECCIONES QUE INTERVIENEN EN LA EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA	10
8.	VIGENCIA	11

1. 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 Retributiva del Equipo Directivo (la “Política”).

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.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política aplica a todos los miembros del Equipo Directivo de la Compañía, excluyendo al Presidente Ejecutivo, al que le aplicará la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

A efectos de la presente Política, tienen la consideración de Equipo Directivo, aquellos directivos que así sean considerados por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, y de conformidad con sus respectivos contratos.

3. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA

La Política tiene como propósito atraer, fidelizar y alinear los intereses del Equipo Directivo con los de los accionistas y cumplir con los objetivos estratégicos de inversión dentro del marco crecientemente competitivo en que desarrollan su actividad.

Para 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 Equipo Directivo 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 Compañía.
- **FLEXIBILIDAD:** La retribución variable 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 del Equipo Directivo, la Compañía considera la evolución de la normativa, las mejores prácticas, recomendaciones y tendencias de mercados nacionales e internacionales, en materia de retribuciones a

directivos. 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:** Se remunera de forma adecuada la valía profesional, capacidades, experiencia, responsabilidad asumida y resultados alcanzados del miembro del Equipo Directivo, de forma que se retribuye de la misma manera a directivas y directivos para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, sin que exista discriminación por razones de género, edad, cultura, religión y raza.

4. ELEMENTOS RETRIBUTIVOS

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.

Los elementos que componen la retribución total de cada uno de los miembros del Equipo Directivo de MHRE serán aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR.

4.1 Retribución Fija

Propósito

La Retribución Fija recompensa el buen desempeño de funciones de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la Compañía, favoreciendo la retención de profesionales clave y dotando de independencia económica suficiente.

La Retribución Fija permite:

- Atraer y retener el talento clave en la Compañía.
- Reconocer la experiencia y relevancia en el mercado.

Importe

La Retribución Fija de cada miembro del Equipo Directivo durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones ascenderá, anualmente, al importe máximo establecido contractualmente para cada uno de ellos.

Los criterios de determinación de la Retribución Fija se indican a continuación:

- Las funciones desarrolladas por el miembro del Equipo Directivo en su posición.
- La comparación salarial con posiciones similares en el mercado.
- El desarrollo y evolución de la actuación del miembro del Equipo Directivo dentro del puesto asignado.
- La estrategia de posicionamiento retributivo de la Compañía en el mercado o mercados de referencia.

Funcionamiento

La Retribución Fija se abonará mensualmente en efectivo.

La Retribución Fija de cada directivo se revisará anualmente. Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, la aprobación de los incrementos de la Retribución Fija que, en su caso, se puedan producir. No obstante, no existen incrementos salariales garantizados para los miembros de la Alta Dirección, ni obligación alguna de realizar incrementos con carácter anual.

4.2 Retribución Variable a Corto Plazo (“RVCP”)

Propósito

La RVCP recompensa la contribución al logro de objetivos basada en el Plan de Negocio, además de motivar y orientar al Equipo Directivo durante el ejercicio.

La RVCP permite:

- Promover y recompensar la consecución de los objetivos a corto y medio plazo, incentivando la excelencia.
- Motivar, fomentar la colaboración y aumentar el compromiso del Equipo Directivo.
- Dirigir los comportamientos de los miembros del Equipo Directivo a corto plazo orientados a alcanzar las prioridades estratégicas.
- Retribuir diferencialmente a cada persona según su desempeño y contribución a los resultados de negocio.

Importe

Todos los miembros del Equipo Directivo tendrán asignado un Bonus Anual, que será aprobado anualmente por el Consejo de Administración de MHRE a propuesta de la CNR.

A este respecto, se asignará a cada miembro del Equipo Directivo un importe target, esto es, el importe que percibiría el directivo en el caso de que se cumplan los objetivos asignados para ello. Este importe target podrá estar expresado como un porcentaje sobre la Retribución Fija o una cuantía absoluta en euros.

- En un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos asignados, la RVCP equivaldrá a un 100% sobre la RVCP target asignada a cada miembro del Equipo Directivo.
- En un escenario de sobrecumplimiento de los objetivos, la RVCP máxima puede alcanzar hasta un 133% del importe target.

Métricas

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

POLÍTICA RETRIBUTIVA DEL EQUIPO DIRECTIVO

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.

En concreto, la RVCP estará vinculada a los siguientes tipos de objetivos:

- **Objetivos comunes a todo el Equipo Directivo:** objetivos financieros y no financieros que comparten todos los miembros del Equipo Directivo. La ponderación mínima de estos objetivos será del 60% para todos los miembros del Equipo Directivo. Además, en el caso de que se establezcan objetivos no financieros, estos no podrán tener una ponderación superior al 20% de los objetivos comunes.
- **Objetivos individuales:** objetivos financieros de la Compañía que se asignan individualmente a determinados miembros del Equipo Directivo, a excepción de los directivos que desempeñen funciones de control a los que se les podrá asignar objetivos cualitativos propios de su función. La ponderación máxima de los objetivos individuales será del 20%.
- **Evaluación individual del desempeño:** evaluación cualitativa de la actividad desarrollada por el directivo durante el ejercicio. Esto es, se evaluará la forma en que se ha gestionado más allá de los resultados financieros. Esta evaluación se llevará a cabo por el Presidente Ejecutivo. La ponderación máxima de la evaluación del desempeño será del 20%.

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, 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 (“*Enviromental, 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.

Funcionamiento

Anualmente, se comunicará a cada miembro del Equipo Directivo 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.

A este respecto, cada miembro del Equipo Directivo tendrá asignados unos objetivos con ponderaciones asignadas a cada indicador, y una escala de cumplimiento.

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”.

POLÍTICA RETRIBUTIVA DEL EQUIPO DIRECTIVO

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, además de la evaluación del desempeño realizada por el Presidente Ejecutivo.

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 efectivo tras la formulación de las Cuentas Anuales auditadas y, dentro de los cuatro meses inmediatamente siguientes al cierre de ejercicio, salvo que se produzcan circunstancias extraordinarias.

4.3 Retribución Variable a largo plazo (“RVLP”)

Propósito

La RVLP fomenta que el Equipo Directivo comparta 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.

La retribución variable a largo plazo permite:

- Comprometer al Equipo Directivo con el plan estratégico de la Sociedad.
- Alinear los objetivos del Equipo Directivo con los de los accionistas a largo plazo.
- Ofrecer un paquete retributivo competitivo con el objetivo de retener al Equipo Directivo.

Importe

Se asignará al miembro del Equipo Directivo un incentivo máximo, que puede concederse en metálico, acciones, opciones sobre acciones, derechos retributivos o instrumentos vinculados al valor de estas o al valor de los activos netos de la Compañía.

Se asignará a cada miembro del Equipo Directivo un importe target, en caso de que se cumplan los objetivos establecidos en cada caso (“RVLP target”). En caso de que se alcance un determinado umbral de sobrecumplimiento de objetivos, se podrá abonar hasta un 150% del importe target (“RVLP máxima”). Los detalles acerca de la RVLP target y máxima se comunicarán a cada beneficiario mediante carta de invitación, que aprobará previamente el Consejo de Administración.

Las condiciones generales que regulen los ciclos de RVLP establecerán las implicaciones que se deriven en caso de que se abone el IPO MIP (ver apartado 4.4) durante el periodo de medición de objetivos.

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.

POLÍTICA RETRIBUTIVA DEL EQUIPO DIRECTIVO

Los objetivos de la RVLP serán comunes para todos los miembros del Equipo Directivo sin que existan objetivos individuales.

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 cambiar la RVLP hacia un sistema de 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 Equipo Directivo 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

La RVLP se abonará en metálico o en acciones, según proceda. La Compañía podrá determinar para determinados directivos 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 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.

5. 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 de algún miembro del Equipo Directivo.

Las cláusulas de recuperación tendrán un plazo de aplicación de dos años desde la fecha de abono de la retribución variable (RVCP, RVLP o IPO MIP).

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 miembro del Equipo Directivo 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.

6. PAGOS POR TERMINACIÓN ANTICIPADA DE CONTRATO

6.1 Indemnización por cese

Sin perjuicio de las indemnizaciones que, en su caso, pudieran corresponder a un miembro del Equipo Directivo con motivo de su cese en la Sociedad de acuerdo con la legislación laboral aplicable en cada momento, sus contratos podrán incluir cláusulas por las que, en determinadas circunstancias, estos puedan percibir una indemnización por cese.

POLÍTICA RETRIBUTIVA DEL EQUIPO DIRECTIVO

A este respecto, en el caso de que se produzca una terminación unilateral por la Sociedad de los contratos del miembro del Equipo Directivo, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable de éste, la indemnización por cese ascenderá, como máximo, a dos anualidades de la Retribución Fija y la RVCP.

A estos efectos, se tendrá en cuenta la Retribución Fija anual vigente en la fecha de terminación y la última RVCP devengada. Además, se descontará en todo caso la indemnización laboral que, en su caso, perciba el miembro del Equipo Directivo con motivo del cese.

El miembro del Equipo Directivo no tendrá derecho a compensación alguna, salvo la liquidación que legalmente pudiera corresponderle de las cantidades que tuviera pendientes conforme a su respectivo contrato, en caso de que el cese se produzca por voluntad de la Sociedad por conducta dolosa y culpable en el ejercicio de sus funciones. Se entenderá que ha existido esta conducta cuando el miembro del Equipo Directivo ha llevado a cabo cualquier acción u omisión que perjudique a los intereses de la Sociedad, que sea contraria a la ley o a los Estatutos o realizadas incumpliendo los deberes inherentes al desempeño de su posición que cause daño a la Sociedad.

En relación con las compensaciones por el incumplimiento de los periodos de preaviso u obligaciones de no competencia, se atenderá a lo establecido en los respectivos contratos.

7. ÓRGANOS Y DIRECCIONES QUE INTERVIENEN EN LA EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA

A los efectos de esta Política, a continuación, se detallan el órgano de gobierno y las comisiones del Consejo de Administración involucrados en la fijación, revisión y aprobación de la remuneración de los miembros del Equipo Directivo, así como el detalle de las funciones de los mismos:

Presidente Ejecutivo

- Propone al Consejo de Administración la Retribución Fija de los miembros del Equipo Directivo
- Informa a la CNR sobre la evaluación del desempeño de los miembros del Equipo Directivo en la RVCP.
- Propondrá a la CNR los objetivos, ponderaciones y escalas de logro de la RVCP y la RVLP.
- Facilitará la consecución de los objetivos de la RVCP y la RVLP a partir de las Cuentas Anuales auditadas.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones

- Propone al Consejo de Administración la Retribución Fija de los miembros del Equipo Directivo.
- 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.

POLÍTICA RETRIBUTIVA DEL EQUIPO DIRECTIVO

- Evalúa el cumplimiento de los objetivos tras finalizar el periodo de medición. De cara a que el abono de la retribución variable quede sujeto a una comprobación suficiente de que se han cumplido de modo efectivo los objetivos establecidos, esta evaluación se realiza sobre la base de los resultados auditados por el auditor externo y el auditor interno de la Compañía, los cuales son analizados. A este respecto, con la finalidad de garantizar que la retribución variable guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.
- Remite un informe al Consejo, cuando procede, sobre la procedencia o no de la aplicación de las cláusulas *malus* y/o *clawback*.
- Propone al Consejo de Administración la retribución variable a abonar al Equipo Directivo.

Consejo de Administración

- Aprueba las actualizaciones del paquete retributivo de los miembros del Equipo Directivo.
- Aprueba las condiciones de la retribución variable a largo que, en su caso, se implante en la Compañía, sin perjuicio de las posteriores aprobaciones que se requieran por parte de la Junta General de Accionistas.
- Aprueba la RVCP y la RVLP a abonar a cada uno de los miembros del Equipo Directivo, una vez ha valorado el cumplimiento de objetivos y la posibilidad de realizar ajustes extraordinarios al pago.

8. VIGENCIA

Esta Política se mantendrá vigente hasta que el Consejo de Administración acuerde su derogación.