INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia:	31/12/2024
CIF:	A28027944

Denominación Social:

MINOR HOTELS EUROPE &AMERICAS, S.A.

Domicilio social:

SANTA ENGRACIA, 120 - 7ª PLANTA MADRID

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.

b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.

c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo

d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

Principios y Fundamentos Generales
La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Minor Hotels Europe & Americas (en adelante, "MHE&A", la "Sociedad", "la Compañía" o el "Grupo") para el trienio 2024-2026 fue aprobada por el Consejo de Administración en la sesión del 22 de mayo de 2023 y sometida a votación vinculante como punto separado dentro del orden del día por la Junta General de Accionistas el 29 de junio de 2023.
El objetivo fundamental de la Política de Remuneraciones es compensar la entrega, responsabilidad y el talento de los Consejeros de MHE&A, haciéndolo siempre en consideración con el entorno económico, los resultados de la Sociedad, la estrategia del Grupo y las mejores prácticas de mercado.
La Política de Remuneraciones sigue una línea continuista con la Política anterior, incluyendo los mismos principios y conceptos retributivos, y teniendo en consideración el entorno económico, los resultados obtenidos en los últimos ejercicios, la estrategia del Grupo, las mejores prácticas de mercado y las recomendaciones en materia de gobierno corporativo.
De acuerdo con lo anterior, los principios que rigen la Política de Remuneraciones son los siguientes:
- Alineamiento con los inversores: El diseño de la Política de Remuneraciones se revisa periódicamente para asegurar la alineación entre la consecución de resultados y la creación de valor para el accionista.
- Proporcionalidad: Las remuneraciones guardan una proporción adecuada a las características de la Sociedad y al modelo de negocio.
- Equilibrio: Las remuneraciones de los Consejeros deben de guardar un equilibrio entre los diferentes componentes de la retribución.
- Idoneidad: La Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales se adecúa a la composición del Consejo y los importes son suficientes para retribuir su cualificación, dedicación y responsabilidad, garantizando la debida fidelidad y vinculación con la Sociedad, pero sin que se llegue a comprometer la independencia de sus miembros.
- No discriminación: La Política de Remuneraciones de la Compañía será respetuosa con la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza.
- Alineamiento con la estrategia: La remuneración de los Consejeros debe de ser coherente con la estrategia del Grupo, incorporando aquellos elementos retributivos que sean necesarios para tal fin. Asimismo, debe contribuir a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

- Transparencia: La información publicada en materia de retribuciones está en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo.

En relación con los elementos retributivos que conforman la Política de Remuneraciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 42 de los Estatutos Sociales de MHE&A y el artículo 36 del Reglamento del Consejo de Administración, MHE&A diferencia entre la Política retributiva aplicable a los Consejeros no Ejecutivos, donde se retribuyen las funciones de supervisión y decisión colegiada, y la correspondiente a los Consejeros Ejecutivos, donde se recompensa el ejercicio de funciones de alta dirección:
- Elementos retributivos de los Consejeros no Ejecutivos:
· Asignación fija anual que dependerá del cargo o los cargos que se ocupen en el Consejo o en sus comisiones.
· Dietas de asistencia a las reuniones de las comisiones del Consejo de Administración. Su importe total anual variará dependiendo del número de reuniones que celebre cada comisión y la asistencia del Consejero a las mismas.

- Elementos retributivos de los Consejeros Ejecutivos:
· Retribución fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos.
· Retribución variable, a corto y a largo plazo, vinculada a los resultados de la Sociedad y a la creación de valor para el accionista.
· Retribuciones en especie.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Mix retributivo
Los Consejeros no Ejecutivos, tienen una retribución basada en las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo. Dicha retribución se compone exclusivamente de una asignación fija y de dietas por asistencia, sin que se perciba importe alguno en concepto de retribución variable.

Por su parte, la remuneración total de los Consejeros Ejecutivos se compone fundamentalmente por (i) retribución fija, (ii) retribución variable anual y (iii) retribución variable plurianual. En la actualidad los Consejeros Ejecutivos son: el Chief Operations Officer ("COO") y la Chief Assets and Development Officer ("CADO").
A este respecto, en 2025 el porcentaje que representa la retribución variable (anual y plurianual) ordinaria respecto a la remuneración total, en un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos ("escenario target") y de cumplimiento máximo ("escenario máximo"), es aproximadamente:

- COO: 47,4% (escenario target) – 54,4% (escenario máximo).
- CADO: 47,4% (escenario target) - 54,4% (escenario máximo).

Acciones adoptadas para ajustar la Política de Remuneraciones a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad. Referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la Sociedad
Las acciones adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad son las siguientes:
a) Equilibrio en la compensación total:
El paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos incluye una parte variable a corto y otra a largo plazo, estando ambas partes equilibradas. A este respecto, el peso relativo, en términos anualizados, de la retribución variable a largo plazo es igual a la de la retribución variable a corto plazo.
b) Formulación de los objetivos de la retribución variable:
La retribución variable se vincula a la consecución de una combinación de objetivos predeterminados y concretos económico-financieros, de creación de valor, no financieros y/o relacionados con cuestiones ESG ("Enviromental, Social and Governance"). Además, a través de la evaluación del desempeño se promueve la sostenibilidad de la Compañía mediante la evaluación de la forma y los procedimientos más allá de los resultados.
Como objetivos económico-financieros y de creación de valor se pueden incluir, por ejemplo, el EBITDA, Beneficio Neto Recurrente, Ingresos, métricas de retorno y/o de eficiencia de costes a nivel Compañía. Adicionalmente, se podrán incluir indicadores estratégicos asociados al puesto concreto de cada Consejero Ejecutivo entre los que se pueden incluir los Ingresos, EBITDA, métricas ESG u otros indicadores estratégicos.
Con respecto a la Retribución Variable a Corto Plazo, corresponde a la CNRGC la propuesta de los objetivos, al inicio de cada ejercicio, y la propuesta de evaluación de su cumplimiento, una vez finalizado el mismo.
Los componentes variables de la remuneración están diseñados con la flexibilidad suficiente para que el importe del abono sea nulo en caso de no conseguir llegar a la consecución mínima de objetivos.
Adicionalmente, para que se devengue retribución variable a corto o largo plazo será indispensable que el Beneficio Neto recurrente del Grupo sea positivo. En caso contrario, no se devengará retribución alguna.
Acciones adoptadas por la Sociedad para reducir la exposición a riesgos excesivos y evitar conflictos de intereses y cláusulas de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas
a) Ajustes ex-post de la retribución de los Consejeros Ejecutivos:
En el caso de que concurran determinadas circunstancias que pongan de manifiesto, aun a posteriori, el incumplimiento de objetivos, el Consejo, a propuesta de la CNRGC, podrá reclamar una parte o la totalidad de la Retribución Variable a Largo Plazo ya abonada (clawback). Estas cláusulas se aplicarán a todos los Consejeros Ejecutivos y tendrán un plazo de aplicación de dos años contados desde la fecha de finalización del periodo de

medición de los objetivos. En concreto, y entre otras circunstancias, podrá exigirse la devolución de la Retribución Variable a Largo Plazo abonada en los siguientes supuestos:
I. Reformulación de los estados financieros de la Compañía no debido a la modificación de las normas o interpretaciones contables aplicables.
II. Sanción al Consejero Ejecutivo por incumplimiento grave del código de conducta y demás normativa interna que resulte de aplicación.
III. Cuando la liquidación y abono del Incentivo se haya producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori de forma manifiesta.
b) Ajustes en la retribución variable
La CNRGC puede proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable, anual o plurianual, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos.
c) Medidas para evitarlos conflictos de intereses
En las sesiones del Consejo en las que se tratan las propuestas relativas a la retribución específica de los Consejeros Ejecutivos, estos no pueden estar presentes ni participar de las deliberaciones ni toma de decisiones.
Además, en línea con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento del Consejo en sus artículos 29-33 establece las obligaciones de los Consejeros en cuanto a diligencia, fidelidad, secreto, lealtad y prohibición de competencia.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

El importe máximo de las retribuciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus Consejeros en su condición de tal asciende a 800.000 euros y fue aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 19 de abril de 2024, sin perjuicio que dicho límite pueda ser modificado en la Junta General de Accionistas a celebrar en 2025 (a fecha de elaboración del presente Informe, no está previsto que esto suceda).
El sistema retributivo de los Consejeros no Ejecutivos por sus funciones de supervisión y decisión colegiada, tal y como se ha indicado anteriormente en este mismo Informe, se compone de una asignación fija anual y de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus comisiones.
En este sentido, los importes previstos a los que ascenderán los citados elementos en 2025 serán los siguientes:
- Asignación fija anual:
· Presidente del Consejo de Administración: 200.000 euros. No percibirá dietas por la asistencia al Consejo o a las comisiones.
· Vicepresidente del Consejo de Administración: 90.000 euros. No percibirá dietas por la asistencia al Consejo o a las comisiones.
· Presidentes de la Comisión de Auditoría o/y de la CNRGC: 90.000 euros. No percibirán dietas por la asistencia a las comisiones que presidan.
· Resto de vocales del Consejo de Administración: 50.000 euros por cada Consejero.
- Dietas por asistencia:
· Dietas por asistencia a la Comisión de Auditoría y Control: 1.000 euros.
· Dietas por asistencia a la CNRGC: 1.000 euros.
No obstante lo anterior, los Consejeros Dominicales que representan al accionista Minor International PLC renuncian a percibir las remuneraciones anteriormente indicadas.
Los importes correspondientes a los Consejeros no Ejecutivos podrán modificarse cada año dentro de los máximos aprobados por la Junta General de Accionistas y previa aprobación por el Consejo de Administración. En este sentido, podrán concederse remuneraciones adicionales en caso de que se requiera a algún Consejero dedicación extraordinaria durante un periodo de tiempo determinado.
Por otro lado, los Consejeros Ejecutivos no tendrán derecho a percibir las remuneraciones anteriormente señaladas.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

De acuerdo con los Estatutos Sociales, los Consejeros Ejecutivos tienen derecho a percibir una remuneración por las funciones ejecutivas que desempeñen distintas de la función propia de Consejero en el marco de su vinculación laboral o mercantil con la Compañía. En dicha remuneración quedan comprendidas tanto las funciones ejecutivas como las propias de Consejero.
El importe de la citada retribución fija prevista para cada uno de los Consejeros Ejecutivos en 2025 asciende a 441.000 euros para el COO y 385.875 euros para la CADO. Estas cantidades no han experimentado aumento respecto al año anterior.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

Los Consejeros, por razón de su pertenencia al Consejo de Administración, no reciben ninguna remuneración en especie.
En el caso de los Consejeros Ejecutivos, estos son beneficiarios de una póliza de seguro médico para ellos y sus familiares de primer grado, un seguro de vida, un seguro de accidentes y un vehículo de compañía. Se estima que en 2025 el coste de estas retribuciones ascienda a 18.548 euros para el COO y 9.671 para la CADO. No obstante, el importe final puede variar dependiendo de las modificaciones que puedan sufrir los precios o primas de las remuneraciones indicadas.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación

de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Los Consejeros Ejecutivos son los únicos miembros del Consejo de Administración con derecho a percibir remuneración variable. La compensación variable de los Consejeros Ejecutivos se configura como adicional y complementaria a la retribución fija y está formada por un variable a corto plazo, anual, y por un variable a largo plazo. Estas retribuciones son contingentes y no consolidables.
A continuación, se describen las características principales de los elementos retributivos variables de los Consejeros Ejecutivos:
1. RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL
La retribución variable a corto plazo está ligada al cumplimiento de los objetivos corporativos establecidos por la CNRGC y aprobados por el Consejo de Administración al inicio de cada ejercicio.
El funcionamiento de la retribución variable anual para los Consejeros Ejecutivos de la Compañía es el mismo que para el resto de los empleados de la Sociedad. Se establece a partir del Programa de Dirección por Objetivos (DPO) que tiene como objetivo:
1. Recompensar el desempeño atendiendo a la consecución de los objetivos cuantitativos de la Sociedad.
2. Vincular la consecución de objetivos anuales que establezca la Sociedad a su estrategia a medio y largo plazo.
3. Alinear los objetivos individuales con los de la Sociedad.

La CNRGC aprobó para los Consejeros Ejecutivos los siguientes objetivos con sus correspondientes ponderaciones relativos al ejercicio 2025:
- 50% Objetivos Corporativos:
· 25% EBITDA recurrente del Grupo
· 25% Beneficio Neto Recurrente del Grupo.
- 10% Evaluación del desempeño.
- 40% de indicadores estratégicos asociados al puesto.
A continuación, se describe el funcionamiento de cada uno de los objetivos citados anteriormente, así como las escalas de cumplimiento definidas:

1. EBITDA Grupo/Beneficio Neto Recurrente: se compara el objetivo de EBITDA recurrente/Beneficio Neto Recurrente del Grupo inicialmente establecido con el EBITDA recurrente/Beneficio Neto Recurrente del Grupo real, estableciéndose los siguientes niveles de pago en función de la siguiente escala:
· Un EBITDA recurrente/Beneficio Neto Recurrente después de impuestos por debajo del 90% significará un grado de cumplimiento del 0%.
· Del 90% al 120%, se aplicará una fórmula lineal:
· Por debajo de 100%: cada punto porcentual por debajo del presupuesto supondrá un descenso del 5% de cumplimiento.
· Por encima de 100% y hasta 104,99%: cada punto porcentual por encima del presupuesto supondrá un aumento del 1% de cumplimiento.
· Un EBITDA recurrente/Beneficio Neto Recurrente después de impuestos igual a 105% significará un grado de cumplimiento del 106%.
· Por encima de 105%: cada punto porcentual por encima del presupuesto supondrá un aumento del 1,6% de cumplimiento.
· Se establece un límite máximo del 120% equivalente a un cumplimiento máximo del 130%
2. Evaluación del desempeño: el sistema de evaluación del desempeño de los Consejeros Ejecutivos sigue el mismo esquema que el del resto de empleados.
Con el objetivo de promover la sostenibilidad de la Compañía mediante la evaluación de la forma y los procedimientos más allá de los resultados se incluye la evaluación del desempeño dentro de la retribución variable anual.
El desempeño se evaluará de acuerdo con la siguiente escala compuesta por cinco niveles: Bajo Rendimiento, Necesita Mejorar, Buen Trabajo, Muy Bien y Excelente. Cada uno de los niveles equivaldrá a un porcentaje de cumplimiento del objetivo siguiendo el siguiente esquema:
· "Bajo Rendimiento" equivale a un 0% de cumplimiento.
· "Necesita Mejorar" equivale a un 50% de cumplimiento.
· "Buen Trabajo" equivale a un 100% de cumplimiento.
· "Muy bien" equivale a un 125% de cumplimiento.
· "Excelente" equivale a un 200% de cumplimiento.
3. Objetivos Individuales (indicadores asociados al puesto): para el resto de los objetivos se establece un cumplimiento máximo que puede suponer hasta el 125% del nivel de pago target de ese objetivo. Dentro de estos objetivos individuales se ha incluido un objetivo relacionado con la reducción de emisiones netas de CO2.
La CNRGC determina el importe concreto a pagar en función del nivel de consecución de los objetivos.
Adicionalmente, de cara a garantizar que la retribución variable anual se encuentre alineada con los resultados de la Sociedad, el Beneficio Neto Recurrente del Grupo actúa como un "objetivo llave". En este sentido, para devengar retribución variable anual será indispensable que el Beneficio Neto recurrente del Grupo sea positivo. En caso contrario, no se devengará retribución alguna.
La retribución variable anual target está fijada en el 45% de la retribución fija para el COO y la CADO (198.450 y 173.644 euros respectivamente), en el caso de alcanzar un cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos por el Consejo de Administración.
El importe máximo al que pueden optar los Consejeros Ejecutivos, en caso de conseguir la máxima valoración en la evaluación del desempeño y un porcentaje máximo en sus objetivos es del 135% para los dos Consejeros, equivalente a 267.907,5 euros en el caso del COO y 234.419,4 en el caso de la CADO, sin perjuicio de que, de acuerdo con la Política de Remuneraciones, estos importes pueden llegar hasta el 150% del importe target en determinados escenarios.

En caso de que no se cumplan los objetivos mínimos anteriormente descritos los Consejeros Ejecutivos no percibirán importe alguno en concepto de retribución variable.
Para el cálculo del importe de la retribución variable anual, la CNRGC considerará, en primer lugar, el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual y, posteriormente, el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto, así como el objetivo llave del Beneficio Neto Recurrente del Grupo. Esta evaluación se realiza sobre la base de los resultados auditados por el auditor externo de la Compañía. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera cualquier riesgo asociado y puede contar con soporte de la Comisión de Auditoría y Control.
A este respecto, se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considerará la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de retribución variable anual.
La retribución variable anual se abona íntegramente en metálico, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto. Esta retribución no se abonará hasta que la CNRGC lleve a cabo las actuaciones descritas anteriormente durante el primer trimestre del año.
2. RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO
Plan de Incentivos a Largo Plazo 2022-2026:
La Compañía implantó en 2022 el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2022-2026 ("Performance Cash Plan"), mediante el cual se concede un importe en metálico a abonar en caso de que se cumplan los objetivos establecidos al respecto. El plan fue propuesto al Consejo y aprobado por este el 24 de febrero de 2022.
El Plan tenía una duración de cinco años, dividiéndose en tres ciclos de tres años de duración cada uno de ellos:
1. Primer ciclo 2022-2024 cuyo abono se produce en el presente ejercicio 2025 y cuya liquidación se explica en el punto B.7.
2. Segundo ciclo 2023-2025 cuyo abono se producirá en 2026. Las características de este ciclo se pueden encontrar en el Informe Anual de Remuneraciones 2023.
3. Tercer ciclo 2024-2026 cuyo abono se producirá en 2027. Las características de este ciclo se pueden encontrar en el Informe Anual de Remuneraciones 2024.
En 2025 la Compañía tiene previsto implantar un nuevo ciclo de características similares a los ciclos anteriormente citados. Esto es, se concede un importe en metálico a abonar en 2028 en caso de que se cumplan los objetivos establecidos para un periodo de medición de tres años (2025-2027).

A continuación se desarrollan las características principales de este nuevo ciclo aplicable a los Consejeros Ejecutivos:

Propósito: Recompensar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de Minor Hotels Europe & Americas en el largo plazo y la creación de valor sostenible para el accionista.
Importe: El incentivo target previsto ascenderá al 45% de la retribución fija tanto para el COO como para la CADO (198.450 y 173.644 euros, respectivamente), en el caso de alcanzar un cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos por el Consejo de Administración.
El importe máximo del incentivo puede alcanzar el 130% del incentivo target, por lo que ascendería al 59% de la retribución fija para el COO y la CADO (257.985 y 225.737 euros, respectivamente), sin perjuicio de que, de acuerdo con la Política de Remuneraciones, estos importes a lo largo de la vigencia de la Política de Remuneraciones puedan llegar, en términos anualizados, hasta el 150% del importe target en determinados escenarios.

Periodo de medición de objetivos: Años 2025, 2026 y 2027.
Objetivos: El 50% del incentivo estará vinculado al EBITDA recurrente del Grupo correspondiente a los ejercicios 2025, 2026 y 2027 y el otro 50% el incentivo estará vinculado al Beneficio neto recurrente del Grupo correspondiente nuevamente a los ejercicios 2025, 2026 y 2027. Se compara el objetivo de EBITDA recurrente/Beneficio Neto Recurrente del Grupo inicialmente establecido con el EBITDA recurrente/Beneficio Neto Recurrente del Grupo real,
Escala de logro: El incentivo del nuevo ciclo 2025-2027 se determina de la siguiente forma:
· Un EBITDA recurrente/Beneficio Neto Recurrente después de impuestos por debajo del 90% significará un grado de cumplimiento del 0%.
Del 90% al 120%, se aplicará una fórmula lineal:
· Por debajo de 100%: cada punto porcentual por debajo del presupuesto supondrá un descenso del 5% de cumplimiento.
· Por encima de 100% y hasta 104,99%: cada punto porcentual por encima del presupuesto supondrá un aumento del 1% de cumplimiento.
Un EBITDA recurrente/Beneficio Neto Recurrente después de impuestos igual a 105% significará un grado de cumplimiento del 106%.
· Por encima de 105%: cada punto porcentual por encima del presupuesto supondrá un aumento del 1,6% de cumplimiento.
· Se establece un límite máximo del 120% equivalente a un cumplimiento máximo del 130%.
Funcionamiento: la CNRGC considerará el grado de cumplimiento del objetivo EBITDA/Beneficio Neto recurrente sobre la base de los resultados auditados por el auditor externo de la Compañía en cada uno de los años comprendidos en el periodo de medición. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera cualquier riesgo asociado y puede contar con soporte de la Comisión de Auditoría y Control.
A este respecto, se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considerará la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de incentivo a abonar.
El ciclo 2025-2027 se abonará íntegramente en metálico, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto. Esta retribución no se comunicará como cumplida hasta que la CNRGC lleve a cabo las actuaciones descritas anteriormente durante el primer trimestre del año 2028.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese

anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

La Sociedad no tiene previsto asumir con los Consejeros durante 2025 ninguna obligación ni compromiso alguno en materia de pensiones, jubilación o similares.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Los Consejeros de la Sociedad, en su condición de tales, no tienen derecho a compensación o indemnización alguna en caso de terminación o cese de su mandato.
A continuación, se describen las condiciones establecidas en los contratos mercantiles de los Consejeros Ejecutivos a este respecto:
- COO: No tiene derecho a percibir indemnización alguna en caso de extinción del contrato por decisión de la Compañía, adoptada por la Junta General de Accionistas o el Consejo de Administración, que represente el cese del COO en su cargo de Consejero Ejecutivo, sin perjuicio de que su antigüedad en el cargo sea reconocida a todos los efectos (incluso a efectos de la indemnización que pudiera proceder en caso de extinción) de la relación laboral previa habida entre las partes, que se reanudará tras el referido cese de la relación mercantil.
En caso de que la Compañía negase al COO su reincorporación en la relación laboral previa, el COO tendrá derecho a las indemnizaciones que procedan conforme la normativa laboral de aplicación y la antigüedad reconocida, comprometiéndose la empresa a abonar, al menos, un importe indemnizatorio igual a una anualidad de su salario fijo y la última retribución variable cobrada. A efectos del cálculo de la indemnización que pudiera proceder a favor del COO en caso de extinción de su relación laboral ordinaria, la base indemnizatoria se determinará respecto de las retribuciones íntegras devengadas y percibidas por aquella durante los doce meses anteriores a tal extinción, aun cuando las mismas lo fueren en virtud de una relación mercantil.
No obstante, en el caso de que la extinción de la relación mercantil entre las partes se deba a un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones esenciales por parte de la Consejero Ejecutivo y así se declare por el tribunal competente, éste no tiene derecho en ningún caso a percibir indemnización.
- CADO: No tiene derecho a percibir indemnización alguna derivada del cese como Consejera por decisión de la Junta General de Accionistas o el Consejo de Administración, por decisión propia, por mutuo acuerdo o por el transcurso del ámbito temporal del mandato. Toda vez que su antigüedad en el cargo será reconocida a todos los efectos (incluso a efectos de la indemnización que pudiera proceder en caso de extinción) de la relación laboral previa habida entre las partes, que se reanudará tras el referido cese de la relación mercantil, salvo que la extinción de la relación mercantil entre las partes se deba a un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones esenciales por parte de la Consejera Ejecutiva y así se declare por el tribunal competente.
En el supuesto de que, producida la extinción del contrato mercantil (y a salvo de la excepción indicada) la Sociedad negase a la CADO su reincorporación en la previa relación laboral como Chief Asset and Development Officer, esto se considerará un despido improcedente, y la CADO tendrá derecho a las indemnizaciones que procedan conforme la normativa laboral de aplicación, comprometiéndose la empresa a abonar, al menos, un importe indemnizatorio igual a una anualidad de su salario fijo y la última retribución variable cobrada.
A efectos del cálculo de la indemnización que pudiera proceder a favor de la CADO en caso de extinción de su relación laboral ordinaria, tras la producida respecto de la relación mercantil regulada por el presente contrato, la base indemnizatoria se determinará respecto de las retribuciones íntegras devengadas y percibidas por aquella durante los doce meses anteriores a tal extinción, aun cuando las mismas lo fueren en virtud de una relación mercantil.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

El contrato de los Consejeros Ejecutivos de MHE&A es de naturaleza mercantil y recoge los deberes y obligaciones que corresponden a estos en el ámbito de sus funciones, así como su retribución.
Se describen a continuación las cláusulas más relevantes de sus contratos:
- Duración indefinida.

- Dedicación exclusiva y no competencia. Durante el periodo de prestación de servicios, no podrán, sin el consentimiento previo de la Sociedad, tener interés directo o indirecto de cualquier clase con empresas que tengan actividades que compitan o sean similares o estén relacionadas con las actividades de la Sociedad o que sean suministradoras y/ o clientes de MHE&A. Queda excluido del punto anterior las actividades docentes que puedan realizar los Consejeros Ejecutivos a tiempo parcial.
En el salario fijo anual bruto de los Consejeros Ejecutivos se incluye ya la compensación derivada del pacto de no competencia.
- Los Consejeros Ejecutivos deberán avisar de su decisión de terminar su relación mercantil con la Compañía con una antelación mínima de dos meses, pudiendo optar por la reanudación de su relación laboral ordinaria.
- Indemnización: ver apartado anterior.
- Información confidencial: durante la vigencia del contrato mercantil, así como extinguido el mismo por cualquier causa, los Consejeros Ejecutivos no divulgarán o difundirán, de forma directa o indirecta, a terceros no relacionados con MHE&A ningún secreto, procedimiento, método, información o datos comerciales o industriales relacionados con las actividades, negocios o finanzas de la Compañía o de cualquier entidad de su Grupo, haciendo todo lo posible para impedir, en su caso, la publicación de la información y de todo lo relacionado con actividades y planes de futuro tanto de Minor Hotels Europe & Americas como de cualquiera de sus empresas.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Los Consejeros no han tenido ni se tiene previsto que tengan otras remuneraciones suplementarias por servicios distintos a los inherentes a su cargo, que no hayan sido descritas en este Informe.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No se tiene previsto conceder a los Consejeros anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No está previsto que los Consejeros tengan otras remuneraciones suplementarias por servicios distintos a los inherentes a su cargo, que no hayan sido descritas en este Informe.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.

b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.

c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

Hasta la publicación del presente informe, no se han producido cambios relevantes ni modificaciones en la Política de Remuneraciones que afecten de manera sustancial a la Política de Remuneraciones del año en curso.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

https://www.nh-hotels.com/corporate/assets/uploads/files-accionistas/2023/es/4.-_nh_politica_remuneraciones_consejeros_2024-2026_esp.pdf

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

La pasada Junta General de Accionistas celebrada el 19 de abril de 2024 aprobó con un 99,98% el Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Proceso que se ha seguido para aplicar la Política de Remuneraciones
Los principales órganos de la Compañía que intervienen en la aplicación de la Política de Remuneraciones son la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración y la CNRGC.
Papel desempeñado por la CNRGC
La CNRGC es el órgano competente para proponer la Política de Remuneraciones de los Consejeros y de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o de Consejeros Ejecutivos, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia.
Tal y como está explicado en la Política de Remuneraciones, la CNRGC puede reunirse tantas veces como (i) lo considere necesario el Presidente, (ii) sea requerido por el Consejo de Administración o (iii) lo soliciten dos o más de sus miembros con derecho a voto, para el buen cumplimiento de sus funciones. En el año 2024 la CNRGC se reunió en 5 ocasiones.
A continuación, se describen los asuntos sobre remuneraciones sobre las que ha debatido la CNRGC durante 2024:
-Propuesta y aprobación del Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros, correspondiente al ejercicio 2023.
-Propuesta y aprobación de la liquidación del Incentivo a Largo Plazo bienal que se inició el 1 de enero de 2022 y finalizó el 31 de diciembre de 2023.
-Propuesta y aprobación del lanzamiento del tercer y último ciclo del Plan de retribución variable a largo plazo 2022-2026 que se inició el 1 de enero de 2024.
-Propuesta y aprobación de la revisión salarial de los Consejeros Ejecutivos para 2024. Evaluación y aprobación de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos, por los resultados logrados en 2023.
-Aprobación de los objetivos ligados a la retribución variable anual 2024 de los Consejeros Ejecutivos.
Composición de la CNRGC
Conforme al artículo 47 de los Estatutos Sociales, la Comisión estará formada por un mínimo de tres y un máximo de seis Consejeros, y estará compuesta exclusivamente por Consejeros no Ejecutivos nombrados por el Consejo de Administración, donde al menos dos de los cuales, deberán ser Consejeros Independientes.
A 31 de diciembre de 2024, la Comisión se compone por tres miembros no Ejecutivos, siendo dos de ellos Consejeros Independientes:
-Doña María Segimón de Manzanos; Presidenta y Consejera Independiente desde el 29/06/2023.
-Don Stephen Andrew Chojnacki; Vocal y Consejero Dominical desde el 21/06/2018.
-Don Tomás López Fernebrand; Vocal y Consejero Independiente desde el 29/06/2023.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No se ha producido ninguna desviación respecto del procedimiento establecido en la Política de Remuneraciones. Todos los elementos retributivos devengados por los Consejeros en el ejercicio 2024 se encuentran recogidos en la Política de Remuneraciones y sus importes se han determinado de acuerdo a los procedimientos correspondientes.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad

en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se ha aplicado en 2024 ninguna excepción temporal a la Política de Remuneraciones.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Las acciones adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad están en línea con las descritas en los apartados A.1.6 y A.1.7 del presente Informe. A continuación, se detalla cómo se han aplicado estas acciones durante 2024:
A) Fórmulas de recobro:
En las condiciones que regulaban el primer ciclo 2022-2024 del Plan de retribución variable a largo plazo 2022-2026, cuyo devengo finalizó el 31 de diciembre de 2024, se incluían las cláusulas clawback descritas en el apartado A.1.2

B) Formulación de los objetivos de la retribución variable:
Para la retribución variable devengada en 2024 se ha aplicado un esquema binario por el cual si no se alcanzaba el Beneficio Neto Recurrente Grupo positivo resultaba un 0% de liquidación.
Asimismo, los objetivos establecidos para la retribución variable anual de 2024, que se describen en el apartado B.7 establecidos por el Consejo de Administración para los Consejeros Ejecutivos, a propuesta de la CNRGC, están alineados con las prioridades estratégicas de la Compañía. Además, a través de la evaluación del desempeño se promueve la sostenibilidad de la Compañía mediante la evaluación de la forma y los procedimientos, más allá de los resultados.
C) Equilibrio en la compensación total:
El paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos incluye una parte variable a corto y a largo plazo, estando ambas partes equilibradas.
A este respecto, en 2024 el porcentaje que representaba la retribución variable (anual y plurianual) respecto a la remuneración total, en un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos, era aproximadamente del 56,5% en el caso del CEO y del 47,4% en el caso del COO y CADO.
En caso de sobrecumplimiento, tanto la retribución variable anual y plurianual tenían establecidos unos importes máximos que se establecían en la Política de Remuneraciones vigente en 2024.

Finalmente, la retribución variable devengada en 2024 ha sido la siguiente:
- La retribución variable a corto plazo ha sido del 123,5%, 119,6%, 118,1% para el CEO, COO y CADO respectivamente.
- En relación con la retribución variable plurianual, en 2024 se ha finalizado el primer ciclo del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2022-2026 que comenzó el 1 de enero de 2022 y ha concluido el 31 de diciembre de 2024, con una consecución final de los objetivos de 113,62%.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Los conceptos que han constituido el paquete retributivo de los Consejeros en el ejercicio 2024 se resumen a continuación. Asimismo, el detalle de estos conceptos se encuentra en los apartados posteriores de esta sección:
Remuneración de los Consejeros No Ejecutivos:
Durante el año 2024 la remuneración de los Consejeros no Ejecutivos ha consistido en las asignaciones fijas y en las dietas por asistencia a las reuniones que se describen en el apartado B.5.
El importe máximo bruto anual de la retribución a percibir por los Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración ha respetado el límite establecido por la Junta General de Accionistas el 19 de abril de 2024 (800.000 euros), abonándose un total de 241.000 euros en concepto de remuneración fija y dietas.
Consejeros Ejecutivos:
Los conceptos retributivos de los Consejeros Ejecutivos en 2024 han sido las siguientes:

- CEO:
· Retribución fija: 771.750 euros.
· Retribución variable a corto plazo devengada durante el año 2024: 619.396,9 euros, teniendo en cuenta un grado de consecución global de los objetivos del 123,5%. La liquidación de la retribución variable devengada durante 2024 se aprueba y paga durante el primer trimestre de 2025.
· Retribución variable plurianual (Primer ciclo del Incentivo a Largo Plazo 2022-2026 que comenzó el 1 de enero de 2022 y terminó el 31 de diciembre de 2024): 516.986 euros brutos teniendo en cuenta un grado de consecución global de los objetivos del 113,62%. Adicionalmente, con motivo de su cese como consejero ejecutivo el 31 de diciembre de 2024, el CEO ha devengado la parte proporcional de los ciclos de Incentivo a Largo Plazo 2022-2026 vigentes en dicha fecha. Este importe asciende a 558.342,45 euros.
· Otras retribuciones (vehículo empresa, seguro médico y seguro de vida y accidentes): 28.936 euros. Además, el CEO devengó un premio de vinculación establecido en el convenio colectivo que ha ascendido a 9.519,6 euros.
- COO:
· Retribución fija: 441.000 euros.
· Retribución variable a corto plazo devengada durante el año 2024: 237.263 euros teniendo en cuenta un grado de consecución global de los objetivos del 119,6%. La liquidación de la retribución variable devengada durante 2024 se aprueba y paga durante el primer trimestre de 2025.
· Retribución variable plurianual (Primer ciclo del Incentivo a Largo Plazo 2022-2026 que comenzó el 1 de enero de 2022 y terminó el 31 de diciembre de 2024): 204.522 euros brutos teniendo en cuenta un grado de consecución global de los objetivos del 113,62%.
· Otras retribuciones (vehículo empresa, seguro médico y seguro de vida y accidentes): 19.221 euros. El COO ha escogido recibir gratificación económica en lugar de coche compañía.
- CADO:
· Retribución fija: 385.875 euros.
· Retribución variable a corto plazo devengada durante el año 2024: 205.030 euros teniendo en cuenta un grado de consecución global de los objetivos del 118,08%. La liquidación de la retribución variable devengada durante 2024 se aprueba y paga durante el primer trimestre de 2025.
· Retribución variable plurianual (Primer ciclo del Incentivo a Largo Plazo 2022-2026 que comenzó el 1 de enero de 2022 y terminó el 31 de diciembre de 2024): 178.957 euros brutos teniendo en cuenta un grado de consecución global de los objetivos del 113,62%.
· Otras retribuciones (vehículo empresa, seguro médico y seguro de vida y accidentes): 10.822 euros.
El detalle sobre el grado de consecución de los objetivos de la retribución variable anual se detalla en el apartado B.7.
Tal y como se ha informado en apartados anteriores, los Consejeros Ejecutivos no perciben ninguna remuneración adicional por su pertenencia al Consejo de Administración.
Además, el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos contribuye al rendimiento sostenible de la Sociedad, en la medida en que se exige un Beneficio Neto recurrente positivo para poder devengar la retribución variable anual.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	418.959.137	95,92

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	992.411	0,24
Votos a favor	417.965.664	99,76
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	1.062	0,00

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

Los Consejeros, por su condición de tales, que han devengado en 2024 retribuciones fijas han sido los Consejeros No Ejecutivos que no representan al accionista Minor International PLC. Estos últimos han renunciado a cualquier remuneración por su pertenencia al Consejo de Administración.
Las remuneraciones efectivamente percibidas en el ejercicio 2024 han sido las siguientes:
- Asignación fija anual:
· Presidente de la Comisión de Auditoría: 90.000 euros.
· Presidente de la CNRGC: 90.000 euros.
· Vocal del Consejo: 50.000 euros.

- Dietas por asistencia de los vocales:
· Dietas por asistencia a la Comisión de Auditoría y Control: 1.000 euros por comisión.
· Dietas por asistencia a la CNRGC: 1.000 euros por comisión.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

La retribución fija del CEO por el desarrollo de sus funciones de alta dirección durante el ejercicio cerrado asciende a 771.750 euros de acuerdo con la Política de Remuneraciones. Esta retribución supone un aumento del 5% respecto a la de 2023.
La retribución fija del COO por el desarrollo de sus funciones de alta dirección ha ascendido en 2024 a 441.000 euros. Esta retribución supone un aumento del 5% respecto a la de 2023.
La retribución fija de la CADO por el desarrollo de sus funciones de alta dirección ha ascendido en 2024 a 385.875 euros. Esta retribución supone un aumento del 5% respecto a su remuneración fija de 2023.
Tal y como se ha comentado anteriormente, los Consejeros Ejecutivos no perciben remuneración alguna por su condición de Consejeros.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos

Tal y como hemos informado previamente los únicos Consejeros que tienen derecho a percibir retribución variable son aquellos con carácter ejecutivo.
En la CNRGC del 7 de febrero de 2024 se acordó un marco global de retribución variable anual para los Consejeros Ejecutivos. Las características de esta retribución variable anual se describían en el apartado A.1.6 del Informe Anual sobre Remuneraciones de 2023.

El detalle sobre el proceso de determinación de la retribución variable a corto plazo devengada en 2024 se indica a continuación:

1. Grado de consecución de objetivos
- CEO: El grado de consecución de los objetivos ha sido el siguiente:
· EBITDA (ponderación 25%): El grado de consecución se ha situado entre el nivel target y el nivel máximo.
· Beneficio Neto Recurrente (ponderación 25%): El grado de consecución se ha situado en el nivel máximo.
· Evaluación del desempeño (ponderación 10%): El grado de consecución se ha situado en el nivel máximo.
· Objetivos individuales (ponderación 40%): El grado de consecución se ha situado entre el nivel target y el nivel máximo.
- COO: El grado de consecución de los objetivos ha sido el siguiente:
· EBITDA (ponderación 25%): El grado de consecución se ha situado entre el nivel target y el nivel máximo.
· Beneficio Neto Recurrente (ponderación 25%): El grado de consecución se ha situado en el nivel máximo.
· Evaluación del desempeño (ponderación 10%): El grado de consecución se ha situado en el nivel máximo.
· Objetivos individuales (ponderación 40%): El grado de consecución se ha situado entre en el nivel target y el nivel máximo.
- CADO: El grado de consecución de los objetivos ha sido el siguiente:
· EBITDA (ponderación 25%): El grado de consecución se ha situado entre el nivel target y el nivel máximo.
· Beneficio Neto Recurrente (ponderación 25%): El grado de consecución se ha situado en el nivel máximo.
· Evaluación del desempeño (ponderación 10%): El grado de consecución se ha situado en el nivel máximo.
· Objetivos individuales (ponderación 40%): El grado de consecución se ha situado entre el nivel target y el nivel máximo.
2. Objetivo llave
En 2024 el Beneficio Neto Recurrente de la Compañía ha sido positivo. Como se ha indicado en anteriores apartados del presente informe, es indispensable que este indicador sea positivo para devengar retribución variable anual.

3. Determinación de la retribución variable anual
Teniendo en cuenta el importe target de retribución variable, (65% de la retribución fija para el CEO y 45% para el COO y la CADO), y que el grado de consecución global de los objetivos ha sido del 123,48% (CEO), 119,56% (COO), y del 118,08% (CADO), el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, acordó en fecha 13 de febrero de 2025 los siguientes importes de retribución variable anual:
- CEO: 619.396,90 euros.
- COO: 237.262,853 euros.
- CADO: 205.029,86 euros.
Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos
A continuación, se desarrollan las características principales del primer ciclo del Plan de incentivos a Largo Plazo 2022-2026 que terminó el 31 de diciembre de 2024, así como las cantidades finales devengadas:
Propósito: Recompensar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Compañía en el largo plazo y la creación de valor sostenible para el accionista.
Importe: El incentivo target del primer ciclo ascendía al 65% de la retribución fija para el CEO (455.000 euros), al 45% de la retribución fija para el COO (180.000 euros) y la CADO (157.500 euros, resultado de multiplicar el 45% por 350.000 euros, que es la retribución fija anual de la CADO vigente en 2022), en el caso de alcanzar un cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos por el Consejo de Administración
Periodo de medición de objetivos: Años 2022, 2023 y 2024.
Objetivos: El 100% del incentivo estará vinculado al EBITDA recurrente del Grupo correspondiente a los ejercicios 2022, 2023 y 2024. No obstante, es necesario que el Beneficio Neto recurrente del Grupo sea positivo en cada uno de los citados ejercicios para poder devengar la totalidad del incentivo. En caso contrario, se perderá la parte del incentivo target vinculado al ejercicio en el que no se haya cumplido el objetivo de Beneficio Neto recurrente.
Escala de logro: el Incentivo se determina de la siguiente forma:
- Si el grado de consecución del objetivo EBITDA recurrente del Grupo es menor al 90%, no se abonará importe alguno en concepto de Incentivo.

- Si el grado de consecución del objetivo EBITDA recurrente del Grupo se sitúa entre el 90% y el 100%, se abonará el 100% del Incentivo.
- Si el grado de consecución del objetivo EBITDA recurrente del Grupo es del 120% o superior, se abonará, como máximo, el 120% del Incentivo.
Cuando el grado de consecución del objetivo se sitúe entre el 100% y el 120%, la consecución del objetivo de EBITDA recurrente del Grupo se calculará por interpolación lineal.
Nivel de Cumplimiento:
- 2022: nivel máximo.
- 2023: entre el nivel target y el nivel máximo.
- 2024: entre el nivel target y el nivel máximo.
La CNRGC ha considerado el grado de cumplimiento del objetivo EBITDA recurrente sobre la base de los resultados auditados por el auditor externo de la Compañía en cada uno de los años comprendidos en el periodo de medición. Tanto para el establecimiento de los objetivos, como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera cualquier riesgo asociado y puede contar con soporte de la Comisión de Auditoría y Control.
A este respecto, se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considerará la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de incentivo a abonar.
Importe del incentivo:
El grado de consecución global ha sido del 113,62%.
Teniendo en cuenta lo anterior, las cantidades concedidas han sido las siguientes:
- CEO: 516.986 euros.
- COO: 204.522 euros.
- CADO: 178.957 euros.
El incentivo se abonará íntegramente en metálico, durante el primer trimestre del 2025.
Clawback: Este Plan prevé una cláusula de recobro (clawback) cuyas condiciones básicas se han informado previamente.
Por otro lado, con motivo de su cese como consejero ejecutivo el 31 de diciembre de 2024, el CEO ha devengado la parte proporcional de los ciclos del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2022-2026 vigentes en dicha fecha, que ascienden a los siguientes importes:

· Segundo ciclo 2023-2025: 366.967,74 euros como resultado de prorratear por dos tercios el incentivo target de 477.750 euros y multiplicar por un porcentaje de consecución del 115,22%. Este porcentaje es el resultado de aplicar la escala de logro descrita en el informe anual sobre remuneraciones presentado en 2023. En este sentido, tanto en el ejercicio 2023 como en el 2024 se ha excedido el cumplimiento del nivel target de EBITDA y Beneficio Neto (en el caso de este último se alcanzó un nivel máximo).
· Tercer ciclo 2024-2026: 191.374,71 euros como resultado de prorratear por un tercio el incentivo target de 501.637,5 euros y multiplicado por un porcentaje de consecución del 114,45%, debido al nivel de cumplimiento entre target y máximo para el EBITDA y máximo para el Beneficio Neto.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

En 2024 no se ha aplicado ninguna cláusula de este tipo.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

En 2024, la Compañía no ha asumido compromiso ni obligación alguna en materia de pensiones, jubilación o similares.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

La Compañía no ha asumido compromiso ni obligación alguna sobre indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del Consejero, o de la terminación del contrato.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

En 2024 no se han producido modificaciones en los contratos de los Consejeros Ejecutivos.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

La Política de Remuneraciones no prevé ninguna remuneración suplementaria distinta de las anteriormente indicadas.
A fecha de emisión de este Informe, no hay ninguna remuneración suplementaria devengada a favor de los Consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

La Política de Remuneraciones no contempla la posibilidad de conceder anticipos, créditos y garantías a los Consejeros.
A fecha de emisión del presente Informe, no se han otorgado anticipos, créditos o garantías a ningún Consejero.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Los Consejeros por su condición de tales no reciben ninguna remuneración en especie.
Los Consejeros Ejecutivos han devengado por sus labores ejecutivas las siguientes remuneraciones en especie:
- Póliza de Seguro médico para cada Consejero Ejecutivo y sus familiares de primer grado.
- Seguro de vida con un capital asegurado de 2.315.250 euros (CEO), 1.323.000 euros (COO) y 1.157.625 euros (CADO).
- Seguro de accidentes para con un capital asegurado de 2.315.250 euros (CEO), 1.323.000 euros (COO) y 1.157.625 euros (CADO).
- Vehículo de compañía en el caso del CEO y CADO. El COO ha escogido recibir gratificación económica en vez de vehículo de compañía.

El importe agregado al que ha ascendido dichas remuneraciones en especie es el siguiente:
· CEO: 28.936,47 euros.
· COO: 19.220,67 euros (incluyendo el suplido vehículo).
· CADO: 10.821,97 euros.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

A fecha de aprobación del presente Informe, no se han efectuado pagos a terceras entidades en virtud de posibles servicios de los Consejeros.

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de “otros conceptos” de la sección C.

Con motivo del cese de su relación laboral que estaba en suspenso el 31 de diciembre de 2024, el CEO devengó un premio de vinculación establecido en el convenio colectivo que le resultaba de aplicación. Este premio de vinculación cuyo importe asciende a 9.519,6 euros, se determinaba en función de los años de antigüedad en la Compañía y la edad del empleado.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don RAMÓN ARAGONÉS MARÍN	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don RUFINO PÉREZ FERNÁNDEZ	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña LAIA LAHOZ MALPARTIDA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MIRIAM GONZÁLEZ-AMÉZQUETA LÓPEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARIA SEGIMÓN DE MANZANOS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don TOMAS LOPEZ FERNEBRAND	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don DILLIP RAJAKARIER	Presidente Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don WILLIAM ELLWOOD HEINECKE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don STEPHEN ANDREW CHOJNACKI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don KOSIN CHANTIKUL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don RAMÓN ARAGONÉS MARÍN				772	619	1.075		25	2.491	2.173

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don RUFINO PÉREZ FERNÁNDEZ				441	237	205		17	900	979
Doña LAIA LAHOZ MALPARTIDA				386	205	179		9	779	846
Doña MIRIAM GONZÁLEZ-AMÉZQUETA LÓPEZ	90								90	45
Doña MARIA SEGIMÓN DE MANZANOS	90								90	45
Don TOMAS LOPEZ FERNEBRAND	50	11							61	31
Don DILLIP RAJAKARIER										
Don WILLIAM ELLWOOD HEINECKE										
Don STEPHEN ANDREW CHOJNACKI										
Don KOSIN CHANTIKUL										

Observaciones
Los Consejeros Dominicales que representan al accionista Minor International PLC han renunciado a percibir remuneraciones

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones
No se han entregado con devengo a 2024 ni se tiene prevista la entrega en 2025 de sistemas de retribución basados en acciones.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Sin datos								

Observaciones
En 2024, la Compañía no ha asumido compromiso ni obligación alguna en materia de pensiones, jubilación o similares.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don RAMÓN ARAGONÉS MARÍN	Primas de Seguros de Vida y Accidentes	13

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don RUFINO PÉREZ FERNÁNDEZ	Primas de Seguros de Vida y Accidentes	2
Doña LAIA LAHOZ MALPARTIDA	Primas de Seguros de Vida y Accidentes	1
Doña MIRIAM GONZÁLEZ-AMÉZQUETA LÓPEZ	Concepto	
Doña MARIA SEGIMÓN DE MANZANOS	Concepto	
Don TOMAS LOPEZ FERNEBRAND	Concepto	
Don DILLIP RAJAKARIER	Concepto	
Don WILLIAM ELLWOOD HEINECKE	Concepto	
Don STEPHEN ANDREW CHOJNACKI	Concepto	
Don KOSIN CHANTIKUL	Concepto	

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Sin datos										

Observaciones

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):
Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
Don RAMÓN ARAGONÉS MARÍN	2.491			13	2.504						2.504
Don RUFINO PÉREZ FERNÁNDEZ	900			2	902						902
Doña LAIA LAHOZ MALPARTIDA	779			1	780						780
Doña MIRIAM GONZÁLEZ-AMÉZQUETA LÓPEZ	90				90						90
Doña MARIA SEGIMÓN DE MANZANOS	90				90						90
Don TOMAS LOPEZ FERNEBRAND	61				61						61
Don DILLIP RAJAKARIER											
Don WILLIAM ELLWOOD HEINECKE											
Don STEPHEN ANDREW CHOJNACKI											

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
Don KOSIN CHANTIKUL											
TOTAL	4.411			16	4.427						4.427

Observaciones
Los Consejeros Dominicales que representan al accionista Minor International PLC han renunciado a percibir remuneraciones

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Don RAMÓN ARAGONÉS MARÍN	2.504	14,65	2.184	68,00	1.300	56,63	830	20,46	689
Don RUFINO PÉREZ FERNÁNDEZ	902	-8,05	981	56,21	628	44,70	434	176,43	157
Doña LAIA LAHOZ MALPARTIDA	780	-7,91	847	205,78	277	-	0	-	0
Consejeros externos									

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Doña MIRIAM GONZÁLEZ-AMÉZQUETA LÓPEZ	90	100,00	45	-	0	-	0	-	0
Doña MARIA SEGIMÓN DE MANZANOS	90	100,00	45	-	0	-	0	-	0
Don TOMAS LOPEZ FERNEBRAND	61	96,77	31	-	0	-	0	-	0
Don DILLIP RAJAKARIER	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don WILLIAM ELLWOOD HEINECKE	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don STEPHEN ANDREW CHOJNACKI	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don KOSIN CHANTIKUL	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	272.213	33,99	203.161	30,56	155.610	-	-145.257	71,82	-515.489
Remuneración media de los empleados									
	35	2,94	34	3,03	33	50,00	22	15,79	19

Observaciones

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Continuación punto A.1.1:
Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
Los principales órganos de la Sociedad que intervienen en la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones son los siguientes:
- Junta General de Accionistas:
De acuerdo con la Ley de Sociedades de Capital, la Junta General de Accionistas es competente en relación con la aprobación de las siguientes cuestiones en materia de remuneraciones de Consejeros:
· Política de Remuneraciones al menos cada tres años.
· Posibles modificaciones a la Política de Remuneraciones vigente en cada momento.
· Importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales.
· Sistema de remuneración que incluya la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.

· Informe Anual sobre Remuneraciones (voto consultivo).

- Consejo de Administración:
Es el órgano competente para proponer a la Junta General de Accionistas la Política de Remuneraciones. A su vez, el Consejo es responsable de tomar las decisiones relativas a la remuneración de los Consejeros, dentro del marco estatutario y la Política de Remuneraciones.
Por otro lado, el Consejo de Administración establece las condiciones básicas de los contratos, incluyendo la retribución de los directivos que tuvieran dependencia directa del Consejo o de alguno de sus miembros.
El Consejo de Administración es informado de todas las actuaciones llevadas a cabo por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo que se detallan más adelante, poniendo a su disposición la documentación correspondiente, a fin de que tome conocimiento de dichas actuaciones para el ejercicio de sus competencias.
Como medida cautelar para evitar el conflicto de intereses, en las sesiones del Consejo en las que se tratan las propuestas relativas a la retribución específica de los Consejeros Ejecutivos, estos no pueden estar presentes ni participar de las deliberaciones ni toma de decisiones.
- Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (en adelante "CNRGC"):
Es el órgano principal en relación con la determinación y la aplicación de la Política de Remuneraciones. En este sentido, la CNRGC es competente para proponer la Política de Remuneraciones de los Consejeros y de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o de Consejeros Ejecutivos, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia.
Sin perjuicio de las competencias que el Reglamento del Consejo de Administración le atribuye, la CNRGC desarrolla las siguientes funciones:
· Determinación de la Política:
· · Propone al Consejo de Administración la distribución entre distintos conceptos del importe máximo de remuneración aprobado por la Junta General de Accionistas para los Consejeros en su condición de tales.
· · Propone al Consejo de Administración la cuantía y, en su caso, la actualización de la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos.

· Aplicación de la Política:
· · Propone anualmente al Consejo de Administración los objetivos de la retribución variable anual y del ciclo correspondiente de la retribución variable a largo plazo aplicables a los Consejeros Ejecutivos.
· · Evalúa el cumplimiento de los objetivos tras finalizar el periodo de medición de la retribución variable, tanto anual como plurianual y propone al Consejo de Administración el importe o el número de acciones a abonar a los Consejeros Ejecutivos.

· Revisión de la Política:
· · Revisa el importe de los distintos elementos retributivos de los Consejeros en su condición de tales, teniendo en cuenta las prácticas de mercado y eleva sus conclusiones al Consejo de Administración.
· · Revisa la estructura y el nivel retributivo de los Consejeros Ejecutivos, teniendo en cuenta las condiciones de mercado, para asegurar que sea competitivo.

· Transparencia de la Política:
· · La CNRGC determina el contenido del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y propone al Consejo de Administración su aprobación definitiva.

Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.
WTW ha asesorado a la CNRGC en relación con la elaboración del presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.
Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

La Política de Remuneraciones no contempla ningún procedimiento de excepción temporal a la misma.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

13/02/2025

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

[ ] Si
[√] No

Minor Hotels Europe & Americas
Santa Engracia 120, 7th floor, 28003 Madrid
Spain

T: +34 91 451 97 18

MINOR HOTELS
EUROPE & AMERICAS

Comisión Nacional del Mercado de Valores
Calle Edison 4
28006 Madrid

Madrid, 5 de marzo de 2025

A la atención de **Informes Financieros:**
Ref.- Información complementaria de los Informes Financieros Anuales

Muy señores míos:

El pasado 13 de febrero de 2025 Minor Hotels Europe & Americas, S.A. (la "Sociedad") remitió a la CNMV el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2024 ("IAR 2024"), el cual forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad, y que fue informado favorablemente por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, y aprobado unánimemente por el Consejo de Administración de la Sociedad.

A este respecto, se ha constatado que en el apartado C del IAR 2024, en concreto en las tablas contenidas en los apartados C.1.a.i), C.1. c), y C.2, la información relativa a la retribución variable a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos se informaba erróneamente, siguiendo un criterio de caja -es decir, indicando los importes efectivamente percibidos en 2024-. De acuerdo con la propia redacción dada por la Compañía en el IAR 2024, dicha información debería comunicarse siguiendo el criterio del devengo -es decir, los importes devengados durante el ejercicio 2024, con independencia del momento en que se percibieran dichos importes-. Además, siguiendo el criterio del devengo se mejora la trazabilidad y comparabilidad entre distintos ejercicios, puesto que es el criterio seguido por la Sociedad en la comunicación de la información en los últimos años.

En consecuencia, se remite el presente escrito sobre información complementaria de los Informes Financieros Anuales, por el que se modifican las tablas contenidas en los apartados C.1.a) i), C.1. c) y C.2 del IAR 2024, pasando a tener dichos apartados el siguiente contenido:

Apartado C.1.a) i):

C.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración Fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
D. Ramón Aragonés Marín	-	-	-	772	619	1.075	-	25	2.491	2.173
Dª. Laia Lahoz Malpartida	-	-	-	386	205	179	-	9	779	846
D. Rufino Pérez Fernández	-	-	-	441	237	205	-	17	900	979
Dª. Miriam Gonzalez-Amézqueta Lopez	90	-	-	-	-	-	-	-	90	45
D. Tomás López Fernebrand	50	11	-	-	-	-	-	-	61	31
Dª. María Segimón de Manzanos	90	-	-	-	-	-	-	-	90	45
D. Emmanuel Jude Dillipraj Rajakarier	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. Kosin Chantikul	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. Stephen Andrew Chojnacki	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. William Ellwood Heinecke	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Observaciones: Los Consejeros Dominicales que representan al accionista Minor International PLC han renunciado a percibir remuneraciones"

Apartado C.1. c)

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
D. Ramón Aragonés Marín	2.491	-	-	13	2.504	-	-	-	-	-	**2.504**
Dª. Laia Lahoz Malpartida	779	-	-	1	780	-	-	-	-	-	**780**
D. Rufino Pérez Fernández	900	-	-	2	902	-	-	-	-	-	**902**
Dª. Miriam Gonzalez-Amézqueta Lopez	90	-	-	-	90	-	-	-	-	-	**90**
D. Tomás López Fernebrand	61	-	-	-	61	-	-	-	-	-	**61**
Dª. María Segimón de Manzanos	90	-	-	-	90	-	-	-	-	-	**90**
D. Emmanual Jude Dillip Rajakarier	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. Kosin Chantikul	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. Stephen Andrew Chojnacki	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. William Ellwood Heinecke	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D. Kosin Chantikul	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	**4.411**	**-**	**-**	**16**	**4.427**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**4.427**

Observaciones:

Los Consejeros Dominicales que representan al accionista Minor International PLC han renunciado a percibir remuneraciones

Minor Hotels Europe & Americas
Santa Engracia 120, 7th floor, 28003 Madrid
Spain

T: +34 91 451 97 18

Apartado C.2

C.2 Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
D. Ramón Aragonés Marín	2.504	14,65	2.184	68,00	1.300	56,63	830	20,46	689
Dª. Laia Lahoz Malpartida	780	-7,91	847	205,78	277	–	–	–	–
D. Rufino Pérez Fernández	902	-8,05	981	56,21	628	44,70	434	176,43	157
Consejeros Externos					–	–	–	–	–
Dª. Miriam Gonzalez-Amézqueta Lopez	90	100	45	–	–	–	–	–	–
D. Tomás López Fernebrand	61	96,77	31	–	–	–	–	–	–
Dª. María Segimón de Manzanos	90	100	45	–	–	–	–	–	–
D. Emmanual Jude Dillip Rajakarier	0	–	0	–	0	–	0	–	0
D. Kosin Chantikul	0	–	0	–	0	–	0	–	0
D. Stephen Andrew Chojnacki	0	–	0	–	0	–	0	–	0
D. William Ellwood Heinecke	0	–	0	–	0	–	0	–	0
Resultados consolidados de la Sociedad	**272.213**	**33,99**	**203.161**	**30,56**	**155.610**	**2,07**	**-145.257**	**71,82**	**-515.489**
Remuneración media de los empleados	**35**	**2,54**	**34**	**5,43**	**33**	**50,75**	**22**	**13,67**	**19**

Observaciones:

- D. William Ellwood Heinecke y D. Emmanual Jude Dillip Rajakarier y D. Stephen Andrew Chojnacki y D. Kosin Chantikul: Los Consejeros Dominicales que representan al accionista Minor International PLC han renunciado a percibir remuneraciones.
- Cálculos: Para calcular la remuneración media de los empleados se ha tenido en cuenta para cada ejercicio, la plantilla media y la cuantía indicada en “Sueldos, salarios y asimilados”, "Indemnizaciones", "Aportaciones a planes de pensiones y similares" y "otros gastos sociales" del epígrafe 24.3 “Gastos de personal” (excluyendo cargas sociales) de las CCAA.
- % variación 2024/2023: El importe del año 2023 de los Consejeros Dª. Miriam Gonzalez-Amezqueta Lopez, Dª. María Segimón de Manzanos y D. Tomás López Fernebrand corresponde al periodo desde su nombramiento en junio 2023.

A efectos aclaratorios, se manifiesta que el resto del IAR 2024 se mantiene inalterado.

La Sociedad informa que la modificación de las tablas descritas con anterioridad ha sido informada favorablemente por todos los miembros de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, y aprobada por todos los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad.

Atentamente,

Carlos Ulecia Palacios
Secretario General y del Consejo de Administración