



miquel y costas & miquel, s.a.

**TEXTO ÍNTEGRO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2019, 2020 Y 2021**

**Aprobada por la Junta General Ordinaria y Extraordinaria de
Accionistas de Miquel y Costas & Miquel S.A., celebrada el día 20 de
junio de 2018**



ÍNDICE

	Página
1. Finalidad y principios básicos	2
2. Sistema de remuneración estatutario	3
3. Órganos competentes en el proceso de la determinación de la Política de Remuneraciones	4
4. Estructura de la retribución de los Consejeros en su condición de tales	5
5. Estructura de la retribución de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas	6
6. Condiciones básicas de los contratos de los Consejeros Ejecutivos	7

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2019, 2020 Y 2021

1. Finalidad y principios básicos

1.1. Finalidad

La presente Política de Remuneraciones de los Consejeros de MIQUEL Y COSTAS & MIQUEL, S.A. (la "**Sociedad**") para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 (la "**Política de Remuneraciones**") se ha elaborado en cumplimiento de lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital ("**LSC**") y, dentro del sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales, recoge:

- a) la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, incluyendo el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los mismos; y
- b) la remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo la cuantía de su retribución fija anual, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los principales términos y condiciones de sus contratos.

Además de en cumplimiento de los preceptos legales aplicables, la Sociedad ha elaborado la presente Política de Remuneraciones a fin de establecer los procedimientos adecuados para garantizar que la retribución de los Administradores de la Sociedad sea adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas así como que las prácticas de remuneración de la Sociedad se establezcan, apliquen y mantengan en consonancia con los valores de la Sociedad.

1.2. Principios básicos

Los fundamentos generales de la Política de Retribuciones de la Sociedad se basan en la compensación por la dedicación de los Consejeros y están en correspondencia con los resultados obtenidos por la misma durante el ejercicio.



En concreto, los principios básicos por los que se rige esta Política de Remuneraciones son los siguientes:

- a) *Proporcionalidad*: la retribución de los Consejeros debe adecuarse a la dedicación, cualificación y responsabilidad de los mismos para poder atraer y retener a los Consejeros del perfil deseado, sin comprometer la independencia de criterio de los Consejeros no ejecutivos.
- b) *Razonabilidad*: para la fijación de las propuestas retributivas se debe atender a la situación económica de la Sociedad.
- c) *Consecución del interés social*: la Política de Remuneraciones debe estar alineada con el interés social, de modo que promueva la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
- d) *Mitigación de riesgos*: la Política de Remuneraciones debe incorporar los mecanismos precisos para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
- e) *Cumplimiento de las prácticas de buen gobierno*: la retribución de los Consejeros deberá ajustarse a los principios y recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en materia de retribuciones.

2. Sistema de remuneración estatutario

De acuerdo con el artículo 23 de los Estatutos Sociales, *"El Consejo de Administración percibirá una retribución consistente en una participación del 5% en las ganancias de la Sociedad. Dicho porcentaje sólo podrá ser deducido de los beneficios líquidos una vez cumplidos los requisitos que señala el artículo 218 de la Ley de Sociedades de Capital"*.

La distribución entre los distintos Consejeros se realiza conforme a lo que establece el apartado 3.b) siguiente.

Esta retribución es compatible e independiente de las remuneraciones que perciben los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas en la Sociedad con origen en una relación contractual distinta de la derivada del cargo de consejero (ver apartado 5).



Asimismo, dicha retribución es independiente de (i) la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas o las retribuciones referenciadas al valor de las acciones que en cualquier momento pueda acordar la Junta General de Accionistas, y de (ii) los seguros de responsabilidad civil o las aportaciones a sistemas de previsión que pueda contratar o realizar la Sociedad en condiciones usuales y proporcionales.

Adicionalmente los Estatutos Sociales establecen que, con independencia de lo anterior, los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a percibir otras remuneraciones (sueldos, incentivos, pensiones, bonuses, compensaciones por cese y seguros) por el desempeño de sus funciones ejecutivas en la Sociedad con origen en una relación contractual distinta de la derivada del cargo de consejero, las cuales se someterán al régimen legal que les fuere aplicable; y que dichas retribuciones serán compatibles e independientes de las mencionadas en los párrafos anteriores.

3. Órganos competentes en el proceso de determinación de la Política de Remuneraciones

a) Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones

En relación con la configuración de la Política de Remuneraciones de la Sociedad, la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones tiene asignadas las responsabilidades detalladas en el artículo 12.2 del Reglamento del Consejo de Administración, consistentes en proponer al Consejo de Administración: (i) la retribución de los Consejeros y la política salarial del alto personal directivo, (ii) la retribución individual de los Consejeros Ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos y (iii) las condiciones básicas de los contratos de altos directivos.

En el ejercicio de sus funciones, y de conformidad con el artículo 529 novodecies.2 de la LSC, la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones elabora el texto de la propuesta de la presente Política de Remuneraciones y la eleva al Consejo de Administración junto con el preceptivo informe específico.



b) *Consejo de Administración*

Con base en el informe de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración eleva la correspondiente propuesta motivada a la Junta General de Accionistas para la aprobación de la presente Política de Remuneraciones.

Con la Política de Remuneraciones aprobada y en vigor, dentro del sistema de remuneración estatutario y de conformidad con lo previsto en la ley y en esta Política de Remuneraciones, corresponde al Consejo de Administración fijar la cantidad exacta a abonar a cada consejero, las condiciones para su obtención y su distribución entre los distintos Consejeros, debiendo atender a las funciones, responsabilidad y, en general, a la dedicación de los Consejeros a la administración de la Sociedad.

c) *Junta General de Accionistas*

Dentro del marco estatuario anteriormente referido, corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar esta Política de Remuneraciones que, tras los Estatutos Sociales, es la máxima norma de la Sociedad en materia de retribuciones de los Consejeros.

También corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar, en su caso, la retribución a los Consejeros consistente en la entrega de acciones de la Sociedad o de derechos de opción sobre estas o que esté referenciada al valor de las acciones de la Sociedad.

4. Estructura de la retribución de los Consejeros en su condición de tales

Los Consejeros, en su condición de tales, perciben dietas con motivo de su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración durante el ejercicio, que se enmarcan dentro de la retribución estatutaria del 5% de los beneficios



líquidos de la Sociedad, una vez cumplidos los requisitos y aplicaciones dispuestos legalmente (ver apartado 2 más arriba).

5. Estructura de la retribución de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas

La retribución que corresponde percibir a los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad (distintas, por tanto, de las funciones de supervisión y decisión colegiada vinculadas a su condición de miembros del Consejo de Administración) se estructura del modo siguiente:

5.1. Retribución fija

Los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de sus funciones de alta dirección, perciben una retribución de carácter fijo en concepto de salario.

5.2. Componentes variables

- a) Los Consejeros Ejecutivos perciben una retribución variable anual condicionada, en parte, a objetivos vinculados a los beneficios de la Sociedad y/o del Grupo y, en parte, a otros objetivos específicos.
- b) Asimismo, con exclusión del Presidente, los Consejeros Ejecutivos perciben una retribución que se genera trianualmente, consistente en la participación en un fondo en el que participan junto con el personal de alta dirección, a liquidar al final del trienio si se alcanzan los objetivos de resultados establecidos.

Adicionalmente, la Sociedad tiene vigente el Plan 2016 de Opciones sobre Acciones del que son beneficiarios los Consejeros Ejecutivos, a excepción del Presidente. Dicho plan fue aprobado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad en su reunión celebrada el 22 de junio de 2016 y desarrollado por el Consejo de Administración en fecha 30 de enero de 2017.



5.3. *Prestaciones asistenciales*

- a) El sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos se complementa con el pago de una prima de seguro de salud individual.
- b) Asimismo la Sociedad tiene vigente un sistema de previsión social para directivos del que son beneficiarios los Consejeros Ejecutivos. Consiste en una aportación a un seguro externo cada tres años siempre que se cumplan los objetivos aprobados por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones para el periodo.

El derecho a los beneficios derivados de este seguro está sujeto al cumplimiento de las condiciones de buen gobierno establecidas. Por lo tanto, los derechos económicos de los partícipes no les son asignados hasta la consolidación.

5.4. Otros

En el caso de que los Consejeros Ejecutivos pongan a disposición de la Sociedad su vehículo particular para desplazamientos al servicio de ésta, tendrá la consideración de retribución en especie el importe que exceda del precio por kilómetro dispuesto en el Artículo 9 del Reglamento del IRPF y el que la Sociedad tenga establecido.

6. Condiciones básicas de los contratos de los Consejeros Ejecutivos

Los contratos celebrados por la Sociedad con los Consejeros Ejecutivos, de conformidad con el artículo 249 de la LSC, tienen las siguientes condiciones básicas:

- a) Duración indefinida.
- b) Indemnizaciones:
 - En caso de cese involuntario en sus funciones ejecutivas, salvo en el supuesto de incumplimiento grave, los Consejeros



Ejecutivos tienen derecho a percibir una indemnización equivalente a una anualidad bruta.

- Para el caso de que, tras la extinción de la relación contractual, la Sociedad opte por exigir al Consejero Ejecutivo una obligación de no concurrencia, se establece una contraprestación, durante un periodo máximo de dos años, equivalente al 50% del salario bruto mensual.
- Asimismo, los contratos de dos de los Consejeros Ejecutivos contemplan una indemnización equivalente a una anualidad bruta para el supuesto de cambio de control.

c) Cláusula Clawback (Recuperación):

En atención a las Recomendaciones de Gobierno Corporativo, los contratos de los Consejeros Ejecutivos facultan a la Sociedad para recuperar la totalidad o parte de la retribución variable abonada si se cumplen acumulativamente los requisitos materiales o personales establecidos, correspondiendo en todo caso a la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones proponer al Consejo de Administración la magnitud de la recuperación y la responsabilidad del Consejero Ejecutivo en los supuestos que dan lugar a la mencionada recuperación.