



miquel y costas & miquel, s.a.

**TEXTO ÍNTEGRO DE  
LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS  
CONSEJEROS  
PARA LOS EJERCICIOS 2022, 2023 Y 2024**

**Aprobado por la Junta General Ordinaria y  
Extraordinaria de Accionistas  
de Miquel y Costas & Miquel S.A.,  
celebrada el día 22 de junio de 2021**



## ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>Finalidad y principios básicos</b>	<b>...2</b>
1.1.	<i><u>Finalidad</u></i>	...2
1.2.	<i><u>Principios básicos</u></i>	...2
<b>2.</b>	<b>Marco General. Sistema de remuneración estatutario</b>	<b>...3</b>
<b>3.</b>	<b>Órganos competentes en el proceso de determinación de la Política de Remuneraciones</b>	<b>...4</b>
3.1.	<i><u>Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones</u></i>	...4
3.2.	<i><u>Consejo de Administración</u></i>	...5
3.3.	<i><u>Junta General de Accionistas</u></i>	...5
<b>4.</b>	<b>Estructura de la retribución de los Consejeros en su condición de tales</b>	<b>...6</b>
<b>5.</b>	<b>Estructura de la retribución de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas</b>	<b>...6</b>
5.1.	<i><u>Retribución fija</u></i>	...6
5.2.	<i><u>Componentes variables</u></i>	...7
5.3.	<i><u>Prestaciones asistenciales</u></i>	...8
5.4.	<i><u>Otros</u></i>	...9
<b>6.</b>	<b>Condiciones básicas de los contratos de los Consejeros Ejecutivos</b>	<b>...9</b>
<b>7.</b>	<b>Periodo de vigencia de la Política</b>	<b>...10</b>



## POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2022, 2023 Y 2024

### 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 2022, 2023 y 2024 (la "**Política de Remuneraciones**") se ha elaborado en cumplimiento de lo establecido en el artículo 529 novodécimas 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.

La Sociedad ha elaborado la presente Política de Remuneraciones no sólo con el objetivo de dar cumplimiento a los preceptos legales aplicables sino también a fin de establecer los procedimientos precisos para garantizar que la retribución de los Administradores de la Sociedad sea adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas y diseñar un marco retributivo orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, alineándose con sus valores.

#### 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 fundamentales 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, configurándose sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo, que permitan remunerar el rendimiento por un desempeño continuado durante un periodo de tiempo suficiente.
- c) *Consecución del interés social y sostenibilidad a largo plazo*: la Política de Remuneraciones debe estar alineada con el interés social y con criterios no financieros, de modo que promueva la rentabilidad y sostenibilidad a medio y largo plazo de la Sociedad.
- d) *Mitigación de riesgos*: la Política de Remuneraciones debe recompensar la consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos, incorporando 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, en la medida aplicable, a los principios y recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en materia de retribuciones.
- f) *Atracción y retención de los mejores profesionales*: la retribución de los Consejeros debe permitir que la Sociedad pueda acceder al mejor talento disponible en cada momento e incorporar elementos de motivación suficientes para su retención, sin que ello sea un elemento distorsionador para los consejeros no ejecutivos.

## **2. Marco General. 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 detruido de los beneficios líquidos una vez cumplidos los requisitos que señala el artículo 218 de la Ley de Sociedades de Capital"*.



Por tanto, el Consejo de Administración, por sus funciones ordinarias, percibirá una retribución variable determinada en el 5% de los beneficios líquidos de la Sociedad, una vez cumplidos los requisitos y aplicaciones dispuestos legalmente, que se distribuirá por parte del propio Consejo entre los Consejeros atendiendo a la responsabilidad, funciones y, en general, a la dedicación que cada Consejero asuma.

Adicionalmente, previo acuerdo de la Junta General de accionistas adoptado en los términos previstos en la legislación vigente, los consejeros también podrán ser retribuidos mediante la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas o mediante retribución referenciada al valor de las acciones. Asimismo, la Sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para los administradores, así como realizar aportaciones a sistemas de previsión relativos a los administradores, en las condiciones usuales y proporcionadas a las circunstancias de la Sociedad.

Esta retribución es compatible e independiente de las remuneraciones que perciben los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas. Los Estatutos Sociales establecen que, con independencia de lo anterior, los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a percibir otras remuneraciones (sueldos, incentivos, pensiones, bonus, 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**

#### **3.1. 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 Política de Remuneraciones y la eleva al Consejo de Administración junto con el preceptivo informe específico.

### 3.2. 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 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.

### 3.3. Junta General de Accionistas

Dentro del marco estatuario anteriormente referido, corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar la Política de Remuneraciones que, junto con los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo, 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, dichas dietas se enmarcan dentro de la retribución estatutaria del 5% de los beneficios líquidos de la Sociedad y se configuran como un adelanto en cuenta, que se regularán con el cálculo definitivo, una vez confirmada y auditada la ganancia de la Sociedad del ejercicio correspondiente.

Salvo los requerimientos establecidos estatutariamente, se respeta la libertad de configuración que la legislación vigente reserva al Consejo, pudiendo este determinar los parámetros de distribución entre los Consejeros atendiendo a criterios objetivos y transparentes que valoren la participación, la dedicación y la responsabilidad asumida.

Sin perjuicio de lo anterior, la remuneración de los consejeros en su condición de tales deberá tener en cuenta, en caso de que existieran, las eventuales salvedades en el informe del auditor externo, que minoren de forma material los resultados de la Sociedad.

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

Para la determinación de 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 han tenido en cuenta las funciones asignadas y el nivel de responsabilidad de cada consejero ejecutivo. Además, se han tomado en consideración los análisis de mercado a los efectos de establecer compensaciones que resulten adecuadas a las funciones que desempeñan, sean competitivas en el mercado y se encuentren alineadas con las de las entidades comparables. Se estructura del modo siguiente:

##### *5.1. Retribución fija*

Los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de sus funciones de alta dirección, percibirán una retribución de carácter fijo en concepto de salario que tendrá en cuenta el nivel de responsabilidad y las funciones desarrolladas y que constituirá una parte relevante de su compensación



total, que ha sido aprobada por Consejo y reflejada en el correspondiente acuerdo contractual y que para el ejercicio 2021 se fijó en los siguientes importes para cada Consejero Ejecutivo:

Consejero Ejecutivo	Retribución Fija Anual 2021 (en euros)
Presidente	472.376€
Vicepresidente	347.405€
Secretario General	265.825€

Para los ejercicios 2022 – 2024, a los que se refiere esta Política, estos importes se actualizarán anualmente conforme a la variación del IPC y, en un caso, conforme a Convenio.

## 5.2. Componentes variables

El importe de esta retribución estará determinado en función del grado de consecución de objetivos previamente establecidos, vinculados a los resultados del Grupo, a la generación de valor a medio y largo plazo y al desempeño de las funciones desarrolladas. Esta retribución estará sujeta al sistema de liquidación y pago aplicable al resto del Colectivo de Alta Dirección, de forma que se realizará previa comprobación del grado de cumplimiento efectivo de los objetivos establecidos. Por todo ello, se entiende que la remuneración variable se establece sobre la base de criterios que son medibles y que promueven la sostenibilidad y la rentabilidad de la empresa en el largo plazo.

- a) Los Consejeros Ejecutivos perciben una retribución variable anual condicionada, en una parte, a objetivos vinculados a los beneficios de la Sociedad y/o del Grupo y, en otra parte, a otros objetivos específicos financieros y no financieros que incorporan y se vinculan con las prioridades estratégicas (sostenibilidad, calidad del producto, calidad de los procesos, sostenibilidad, etc.), así como con los riesgos actuales y futuros. Los indicadores financieros se alinearán con los parámetros de gestión más relevante para el Grupo (beneficios, eficiencia, retorno sobre el capital, etc.).
- 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 y desarrollado por el Consejo de Administración. En caso de aprobarse un nuevo Plan de Opciones, en el Reglamento de funcionamiento del mismo, se incorporará la prohibición a los Consejeros Ejecutivos de transferir la titularidad de las opciones, acciones o dichas acciones hasta transcurrido un plazo de al menos 3 años, salvo que el Consejero, en el momento de la transmisión o ejercicio, mantenga una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos 2 veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros.

Lo anterior se entenderá con la excepción de las acciones que el Consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o previa apreciación favorable de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

### 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.

Consecuentemente, de conformidad con el Código de Buen Gobierno, se circunscriben exclusivamente a los consejeros ejecutivos los sistemas de



ahorro a largo plazo.

#### 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**

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico de cada consejero ejecutivo, que se procurará sean competitivos con lo aplicado a funciones equivalentes en el conjunto de las principales entidades comparables, se reflejan en sus respectivos contratos, que son aprobados por el Consejo de Administración y tienen las siguientes condiciones básicas:

- a) Duración indefinida.
- b) No se establece ningún plazo de preaviso, ni cláusulas de permanencia o fidelización.
- c) 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.



d) 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 no se cumplen acumulativamente los requisitos materiales o personales establecidos para su percepción, 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.

## **7. Periodo de vigencia de la Política**

La presente Política resultará de aplicación para la remuneración de los consejeros de la Sociedad correspondiente a los ejercicios 2022, 2023 y 2024, salvo que se adopte un nuevo acuerdo por la Junta General. No obstante, de conformidad con la modificación del artículo 529 novodécimos de la Ley de Sociedades de Capital, en virtud de la Ley 5/2021, de 12 de abril, la política retributiva deberá ajustarse en lo menester a dichas modificaciones en la primera junta general que se celebre con posterioridad al 13 de octubre de 2021.

En todo caso, esta Política se entenderá sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar a los consejeros ejecutivos durante estos años, correspondientes a las cantidades diferidas de la retribución variable de ejercicios anteriores, que se someterán a las condiciones y políticas establecidas para dichas retribuciones.

El Consejo de Administración podrá interpretar la presente Política, y, en particular, el sistema de liquidación y pago de la Retribución Variable Anual aplicable a los consejeros ejecutivos, adaptándola cuando sea necesario, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, a las reglas establecidas en la legislación aplicable, a las recomendaciones o mejores prácticas en la materia o a los requerimientos concretos efectuados por los supervisores.