

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2021 ]

CIF: [ A78304516 ]

Denominación Social:

[ **MELIA HOTELS INTERNATIONAL S.A.** ]

Domicilio social:

[ GREMIO DE TONELEROS,24 POL.IND. SON CASTELLO (PALMA DE MALLORCA) BALEARES ]

### 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:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- 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.

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

La Política de Remuneraciones aplicable al ejercicio 2022 es la Política de Remuneraciones de los ejercicios 2022 a 2024 (en adelante, la "Política de Remuneraciones" o "Política") que fue aprobada por la Junta General de Accionistas de la sociedad Meliá Hotels International, S.A. (en adelante, la "Sociedad") celebrada el 10 de junio de 2021.

El procedimiento para su elaboración quedó recogido en el informe aprobado por el Consejo de Administración, puesto a disposición de los accionistas con motivo de la convocatoria de la Junta General de Accionistas a la que se sometió su aprobación. A continuación, y de modo resumido, se describe el citado procedimiento.

De conformidad con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa (en adelante, la "Comisión" o "Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC"), tomando en consideración el impacto del marco socioeconómico derivado del COVID-19 y la Ley de modificación de la Ley de Sociedades de Capital y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas, elaboró un informe específico sobre la Política, que a su vez elevó al Consejo de Administración.

El Consejo de Administración analizó y debatió el contenido del informe y los cambios propuestos en la Política para el trienio 2022 a 2024 en relación con la anterior política.

En particular, valoró positivamente dar continuidad a los criterios de la política de remuneraciones aplicada en el trienio anterior (2019-2021); atendiendo además a las mejoras prácticas y recomendaciones en materia de remuneraciones y gobierno corporativo. En este sentido, se tomaron en consideración las nuevas recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV que resultan de aplicación en materia de remuneraciones.

La Política se mantiene fiel a los principios que orientaron la Política anterior, de moderación, prudencia y generación de valor a largo plazo, velando en todo momento por mantener la equidad interna y mejorar la competitividad externa. Adicionalmente, destacar que para su elaboración se tuvieron en cuenta los siguientes principios:

- Promover la rentabilidad, estrategia empresarial y los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y, al mismo tiempo, incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
- Establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por los Consejeros y a las condiciones del mercado (considerando sectores y compañías comparables), con el fin de atraer y retener a los perfiles más convenientes para cubrir los conocimientos, competencias y experiencia requeridos en el Consejo, asegurando contar con candidatos idóneos para el desempeño del cargo.

- Motivar y reforzar la consecución de resultados de la Sociedad y del Grupo.
- Fomentar la transparencia y compromiso de información con los accionistas e inversores.
- Compartir los principios aplicables inspiradores de la Política con la política retributiva aplicable al resto de empleados del Grupo (esquemas adecuados a la dedicación y responsabilidad, resultados a largo plazo, retención de talento, etc.).

Con motivo de la convocatoria de la Junta General de Accionistas de 2021, el Consejo de Administración puso a su disposición el informe preceptivo y la Política de Remuneraciones que fue aprobada por la Junta General con 162.397.180 de votos a favor (esto es, un 98,47% sobre el capital concurrente a la Junta con derecho a voto).

La Política de Remuneraciones se elaboró de conformidad con la normativa aplicable a la Sociedad: Ley de Sociedades de Capital, Estatutos Sociales y Reglamento del Consejo de Administración. En particular, el artículo 37 de los Estatutos Sociales establece que la retribución de los Consejeros por su condición de tales consistirá en una asignación anual, global para todos ellos, cuyo importe máximo aprobará la Junta General y que permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación, todo ello sin perjuicio del pago de los honorarios o remuneraciones que pudieran acreditarse frente a la Sociedad con origen en una relación contractual distinta de la derivada del cargo de Consejero, los cuales se someterán al régimen legal que les fuere aplicable.

En términos generales, las funciones de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC en lo referente a este proceso, tal y como se establece en los artículos 39 Ter de los Estatutos Sociales y 15 del Reglamento del Consejo de Administración, son las siguientes:

- Proponer al Consejo la política de retribuciones de los Consejeros y de los Directores Generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o de Consejeros Delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia.
- Revisar periódicamente dicha política de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos. En particular, revisar periódicamente la evaluación de los objetivos o parámetros que formen parte de los esquemas retributivos del consejero ejecutivo y de la alta dirección.
- Velar por la transparencia de las retribuciones, así como por la inclusión en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de información sobre las remuneraciones de los Consejeros, y someter al Consejo la aprobación del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

Continúa en el APARTADO D

**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.

De conformidad con la Política de Remuneraciones 2022-2024, la retribución variable solo se contempla respecto de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, de tal modo que actualmente únicamente el Consejero Delegado tiene un esquema retributivo con componentes variables a corto y a largo plazo.

Por lo que respecta a la parte de componente variable a corto plazo, esta se establece como un porcentaje definido sobre la retribución fija, con el fin de incentivar los resultados y el cumplimiento de los objetivos anuales (personales y generales del Grupo), teniendo en consideración sus metas a largo plazo, así como los principales riesgos del Grupo.

Actualmente, dicho porcentaje se corresponde con el SESENTA POR CIENTO (60%) de la retribución fija anual.

La fijación y valoración del nivel de cumplimiento de la retribución variable a corto plazo se lleva a cabo anualmente por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC, que generalmente realiza el proceso de fijación de objetivos durante el primer trimestre del ejercicio.

Por lo que respecta a la parte de componente variable a largo plazo, su fijación se lleva a cabo durante el primer ejercicio aplicable al ciclo de la retribución variable, esto es, para el ciclo 2022 a 2024, los objetivos, niveles de cumplimiento y parámetros se fijarán durante el primer trimestre de este ejercicio.

Este sistema de remuneración busca equilibrar el componente fijo con los variables, de tal modo que el componente fijo constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total y el reparto en los componentes variables asegura un desempeño personal del Consejero sostenible y ajustado a los riesgos, garantizándose que los parámetros de devengo y cobro de los componentes variables, en ambos casos, se determinen de modo muy riguroso. Los porcentajes de cumplimiento y topes de la retribución variable se indican en el apartado 6.3.2 y 6.3.3 de la Política, tal y como se expone más adelante (ver "Importe y naturaleza de los componentes variables").

A efectos de determinar el esquema retributivo del Consejero Ejecutivo, en la propuesta realizada al Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC analizó diversos estudios salariales de mercado para posiciones similares en empresas de tipología y capitalización similar a la Sociedad, obtenidos de consultoras de reputación internacional y de información pública (entre ellos, los informes anuales sobre el Informe Anual de Remuneraciones de la CNMV).

En la determinación de los objetivos a los que se liga la retribución variable, tanto a corto como a largo plazo, la Comisión tiene presente el Mapa de Riesgos de la Compañía, a los efectos de establecer objetivos específicos tendentes a la mitigación de riesgos.

En particular, durante el proceso de fijación y determinación de los objetivos y parámetros ligados al esquema de retribución variable a corto plazo de los ejercicios 2021 y 2022, la Comisión tomó en especial consideración el riesgo de pandemia y la situación socio-económica ocasionada por el COVID-19 y su impacto en la Compañía.

Por lo que respecta a las acciones adoptadas por la Sociedad en relación con los conceptos retributivos variables para reducir la exposición a riesgos excesivos, destacar que tanto el Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento (a la que se atribuye reglamentariamente velar por el sistema de gestión de riesgos) como el Presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC son miembros de ambas comisiones. La presencia cruzada en estas dos Comisiones favorece la toma en consideración de los diferentes riesgos en el sistema de retribución variable, tanto en el proceso de definición de dicho sistema, como en la determinación de los factores que acreditan su cumplimiento, devengo y pago.

Tanto el Consejero Delegado como el equipo directivo de la Compañía, cuyo desempeño puede tener repercusión en la concreción de los riesgos identificados en el Mapa de Riesgos, cuentan en su paquete retributivo con componentes variables ligados con objetivos a corto y/o largo plazo definidos en el Plan Estratégico. Además, estas categorías de personal tienen entre sus responsabilidades funciones concretas relativas a la gestión de riesgos, entre las que figuran la adopción de las medidas necesarias para la identificación de los principales riesgos y su puesta en conocimiento por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento a través de los canales adecuados. Dadas las circunstancias, durante los ejercicios 2020 y 2021, los esquemas retributivos del Consejero Delegado y del equipo directivo de la Compañía se han visto afectados por la situación de la Compañía.

Por otro lado, en línea con los principios de buen gobierno, y tal y como se establece en el apartado 6.6. de la nueva Política de Remuneraciones, el pago de la retribución variable a corto plazo y a largo plazo se produce transcurrido un tiempo prudencial tras el cierre del último ejercicio a tener en cuenta para la evaluación, efectuándose dentro de los primeros 60 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas anuales de dicho año, siempre y cuando se encuentren auditadas por los auditores externos, y previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa.

Respecto a las medidas previstas para evitar los conflictos de intereses, además de las obligaciones legales aplicables a los Consejeros en la materia (entre otros, el artículo 229 de la Ley de Sociedades de Capital), los Consejeros, el equipo directivo, así como todos los empleados del Grupo están sujetos a normativa interna que regula específicamente los potenciales conflictos de interés y los procesos para su resolución:

- Código Ético: donde se establece que los directivos y mandos han de ser ejemplo de liderazgo para sus equipos y que su manera de reaccionar ante conflictos y situaciones complejas también ha de ser ejemplar.
- Reglamento Interno de Conducta: documento que aplica a todas aquellas personas que por razón de su cargo o funciones puedan tener acceso a información relacionada con el mercado de valores.
- Norma de Recursos Humanos: donde se regulan de manera específica las obligaciones en materia de conflictos de interés y uso de información confidencial y privilegiada.
- Reglamento de Comportamiento Directivo: documento que regula los posibles conflictos de interés que puedan surgir en la Compañía.

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 aun 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.

De acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones aplicable a los ejercicios 2022 a 2024, y en línea con los principios de buen gobierno, el pago de la retribución variable a corto plazo, se produce transcurrido un tiempo prudencial tras el cierre del ejercicio, efectuándose dentro de los primeros 60 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas anuales, previa aprobación del Consejo a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC.

En relación a la retribución variable plurianual (a largo plazo), el pago se produce también transcurrido un tiempo prudencial tras el cierre del último ejercicio del Plan Estratégico, efectuándose dentro de los primeros 60 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas anuales de dicho año, previa aprobación del Consejo de Administración a propuesta de la Comisión.

Respecto a la retribución fija anual, su devengo se realiza por meses vencidos, de tal forma que la retribución de cada Consejero es proporcional al tiempo que dicho Consejero ha ejercido su cargo durante el año para el que se fija dicha remuneración.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones vigente, podrán establecerse sistemas de remuneración referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre estas, si bien a día de hoy la Sociedad no contempla implantar este sistema. Indicar también que en la Junta General de Accionistas celebrada el 10 de julio de 2020 se renovó la autorización a favor del Consejo de Administración en materia de adquisición de acciones propias, incluyendo expresamente la siguiente facultad: "A efectos de lo establecido en el artículo 146 de la Ley de Sociedades de Capital, las acciones adquiridas al amparo de la presente autorización, así como aquellas que ya posea previamente la Sociedad, podrán ser entregadas, total o parcialmente, directamente o en el marco del ejercicio de derechos de opción, a los trabajadores o administradores de la Sociedad y/o de su Grupo."

Respecto a cláusulas que obliguen al Consejero a la devolución de remuneraciones percibidas (cláusulas "clawback") y cláusulas de reducción (malus), tanto la Política de Remuneraciones como el contrato de prestación de servicios del Consejero Delegado prevén este tipo de cláusulas, permitiendo a la Compañía cancelar (total o parcialmente) el pago de la remuneración variable a corto y largo plazo (cláusulas malus) o reclamar la devolución de las remuneraciones ya satisfechas (cláusulas clawback) en circunstancias especiales.

Estas circunstancias incluyen el fraude, el incumplimiento grave de la ley o normativa interna, sanciones o condenas judiciales por hechos imputables al Consejero Ejecutivo, así como en el supuesto de reformulación material de los estados financieros en los que el Consejo fundó la evaluación del grado de desempeño, siempre que dicha reformulación sea confirmada por los auditores externos y no responda a una modificación de la normativa contable.

La proporción de los importes a retener o recuperar se determinará por el Consejo de Administración, tras la consideración de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC, y en su caso, de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, atendiendo a las circunstancias concretas que hayan dado lugar a la reclamación.

Tanto las cláusulas de reducción como las de recuperación aplicarán sobre la retribución variable correspondiente al ejercicio en que se produjo el evento que da lugar a la aplicación de la cláusula. Las cláusulas de recuperación estarán vigentes durante los TRES (3) ejercicios siguientes.

No obstante, en el caso de que los supuestos anteriores resulten en un cese por incumplimiento grave y culpable de los deberes del Consejero Ejecutivo, las cláusulas de reducción podrán aplicarse a la totalidad de la retribución variable devengada y pendiente de abono a la fecha en que se adopte la decisión del cese, en función del perjuicio causado.

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

La retribución fija de los Consejeros en su condición de tales está formada por dos componentes:

? Una asignación anual fija por importe de VEINTIÚN MIL SEISCIENTOS TREINTA Y SEIS EUROS CON CUARENTA Y CUATRO CÉNTIMOS (21.636,44 €) por consejero para el ejercicio en curso.

- Dietas de asistencia a aquellas sesiones del Consejo de Administración y de sus Comisiones a las que asistan, por los siguientes importes para el ejercicio en curso:

? CINCO MIL CUATROCIENTOS NUEVE EUROS CON ONCE CÉNTIMOS (5.409,11 €) por cada sesión del Consejo de Administración.

? TRES MIL EUROS (3.000 €) por cada sesión de la Comisión de la que sean miembros.

? A los Presidentes de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa y de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento les corresponden TRES MIL EUROS (3.000 €) adicionales por sesión.

? Al Secretario del Consejo le corresponden, adicionalmente, SEIS MIL EUROS (6.000 €) por cada Consejo de Administración.

### 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.

Adicionalmente a lo anterior, el Consejero Delegado cuenta en su paquete retributivo con una remuneración anual fija por el desempeño de sus funciones ejecutivas, de conformidad con su correspondiente contrato. A fecha de emisión del presente Informe (28 febrero 2022), el Consejero Delegado tiene una retribución bruta fija anual de SETECIENTOS SESENTA Y UN MIL OCHENTA Y OCHO EUROS CON SEIS CÉNTIMOS (761.088,06 €). Dicho importe se corresponde con lo estipulado en su contrato de prestación de servicios.

A fecha de emisión del presente informe no se ha acordado ningún incremento de la retribución fija respecto al ejercicio anterior (2021).

### 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.

· Seguro médico: de acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones vigente y el contrato de prestación de servicios suscrito con el Consejero Delegado, este último dispone de un seguro médico privado para él y su familia, con una prima anual de SEIS MIL SETENTA Y SIETE EUROS CON CUARENTA CÉNTIMOS (6.077,40 €).

· Seguro de vida y accidentes: asimismo, el Consejero Delegado es beneficiario de un seguro de vida y accidentes, con una prima anual de MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y NUEVE EUROS CON DIECINUEVE CÉNTIMOS (1.949,19 €) con las siguientes coberturas:

- 650.000€ muerte por cualquier causa.
- 650.000€ incapacidad por cualquier causa.
- 650.000€ muerte por accidente.

Asimismo, el Consejero Ejecutivo tiene derecho al reembolso de cualquier gasto razonable (de viaje, desplazamiento, manutención, teléfono móvil, representación o de cualquier otro tipo) en el que haya incurrido por el desempeño de sus servicios a la Sociedad, siempre que se encuentren oportunamente justificados.

**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.

En relación a los parámetros del esquema retributivo variable a corto plazo del Consejero Ejecutivo para el ejercicio en curso (2022), la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC, en la sesión del 25 de febrero de 2022, propuso al Consejo de Administración el siguiente esquema, dando continuidad al esquema retributivo a corto plazo aplicable al ejercicio 2021:

Se establece como objetivo principal la meta de alcanzar un EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) determinado al cierre del ejercicio 2022. Para este objetivo se tomará en consideración el EBITDA del Grupo sin plusvalías, y al ser un objetivo principal tendrá un peso del 60% del total de la retribución variable. Este objetivo tiene naturaleza financiera.

Asimismo, y con un porcentaje inferior, se establecen los siguientes objetivos para este mismo ejercicio:

\*Ejecución de operaciones corporativas en el marco del modelo de gestión "asset light" de la Compañía. Este objetivo tiene un peso del 20% del total de la retribución variable y tiene naturaleza financiera, guardando relación con el rendimiento de la sociedad así como con la estrategia a largo plazo respecto al modelo de gestión.

\*Medidas de Adecuación estructura financiera del Grupo, que la Comisión valorará y medirá en base a las propuestas presentadas y aprobadas por el Consejo y emprendidas por la Compañía con el objetivo de reducir el ratio de endeudamiento y proteger los fondos propios en su balance consolidado. Este objetivo tiene un peso del 5% del total de la retribución variable y tiene naturaleza financiera.

\*Expansión, objetivo basado en el crecimiento neto de habitaciones firmadas en el año 2022. Este objetivo tiene un peso del 5% del total de la retribución variable y tiene naturaleza no financiera.

\*Objetivo ESG, objetivo basado en el posicionamiento de la Compañía en los índices de sostenibilidad internacionalmente reconocidos. Este objetivo tiene un peso del 5% del total de la retribución variable y tiene naturaleza no financiera.

\*Retención de talento. Este objetivo tiene un peso del 5% del total de la retribución variable y tiene naturaleza no financiera.

Teniendo en cuenta la ponderación de cada objetivo, el porcentaje máximo a cobrar en concepto de retribución variable a corto plazo sería de 143%, y el mínimo de 0%. En este sentido, el importe máximo a cobrar será de SEISCIENTOS CINCUENTA Y TRES MIL TRECE EUROS CON CINCUENTA Y SEIS CÉNTIMOS (653.013,56 €).

De acuerdo con lo anterior, el esquema retributivo variable a corto plazo del Consejero Delegado se ajusta a lo establecido en la Política de Remuneraciones.

Respecto a la retribución variable a largo plazo, los indicadores, metas, importes y contenido del Plan Plurianual (2022 - 2024) serán elaborados por la Comisión y presentados al Consejo de Administración durante el primer semestre del ejercicio 2022. No obstante, el esquema retributivo a largo plazo tendrá una duración de tres años (teniendo en cuenta que la nueva Política establece la posibilidad de que la duración sea de 2 a 4 años), siguiendo las recomendaciones recibidas de los proxy advisors durante la votación de la nueva Política en la Junta General de Accionistas.

Asimismo, y en la medida en que dicha retribución esté referenciada al valor de la acción, en cumplimiento con lo establecido en el artículo 219 LSC y del artículo 37.2 de los Estatutos Sociales, esta parte se someterá a aprobación de la correspondiente Junta General de Accionistas.

Teniendo en cuenta el paso de cada uno de los objetivos de la retribución variable a corto plazo, a continuación se indica el importe máximo de cada uno de ellos en función de las posibles escalas de cumplimiento:

Objetivo sobre el EBITDA de la Compañía: este objetivo tiene un peso del 60%, y unas escalas de cumplimiento de entre un 0% y un 150%, con lo cual, el importe máximo de cobro es de CUATROCIENTOS DIEZ MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y SIETE EUROS CON CINCUENTA Y CINCO CÉNTIMOS (410.987,55 €).

\*Ejecución de operaciones corporativas en el marco del modelo de gestión "asset light" de la Compañía. Este objetivo tiene un peso del 10% del total de la retribución variable y unas escalas de cumplimiento de entre un 0% y un 150 %, con lo cual, el importe máximo de cobro es de CIENTO TREINTA Y SEIS MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO EUROS CON OCHENTA Y CINCO CÉNTIMOS (136.995,85 €).

\*Medidas de Adecuación estructura financiera del Grupo. Este objetivo tiene un peso del 5% del total de la retribución variable y unas escalas de cumplimiento de entre un 0% y un 130%, con lo cual, el importe máximo de cobro es de VEINTINUEVE MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y DOS EUROS CON CUARENTA Y TRES CÉNTIMOS (29.682,43 €).

\*Expansión. Este objetivo tiene un peso del 5% del total de la retribución variable y unas escalas de cumplimiento de entre un 0% y un 130%, con lo cual, el importe máximo de cobro es de VEINTINUEVE MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y DOS EUROS CON CUARENTA Y TRES CÉNTIMOS (29.682,43 €).

\*Objetivo ESG. Este objetivo tiene un peso del 5% del total de la retribución variable y unas escalas de cumplimiento de entre un 0% y un 100%, con lo cual, el importe máximo de cobro es de VEINTIDOS MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y DOS EUROS CON SESENTA Y CUATRO CÉNTIMOS (22.832,64 €).

\*Objetivo Retención de Talento. Este objetivo tiene un peso del 5% del total de la retribución variable y unas escalas de cumplimiento de entre un 0% y un 100%, con lo cual, el importe máximo de cobro es de VEINTIDOS MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y DOS EUROS CON SESENTA Y CUATRO CÉNTIMOS (22.832,64 €).

Respecto a la retribución variable a largo plazo, tal y como se ha indicado, a fecha de emisión del presente informe no se han fijado los objetivos ni metas correspondientes al ciclo 2022-2024 ni los importes máximos de cobro.

**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.**

De conformidad con la Política de Remuneraciones, el Consejero Ejecutivo es beneficiario de un sistema de previsión social instrumentado mediante aportaciones a un seguro colectivo de vida que no instrumenta compromiso por pensiones, dada la relación mercantil con la Compañía. En cualquier caso, el devengo o consolidación de los planes de previsión social no está vinculado a la consecución de objetivos o parámetros relacionados con el desempeño del Consejero.

Las características básicas son:

- Plan de aportación definida, estableciendo una aportación máxima anual de un 10% de su salario pensionable (entendiéndose por tal el únicamente el salario fijo y con independencia de las reducciones que se acuerden durante el ejercicio).

- Es un ilíquido, por lo que sólo podrá percibirse la prestación del Plan en el supuesto de acaecimiento de alguna de las contingencias cubiertas por el Plan (jubilación, incapacidad o fallecimiento).
- Las prestaciones de jubilación, incapacidad y fallecimiento serán equivalentes al saldo acumulado en la póliza que se suscriba y de acuerdo con las características y particularidades de la misma.
- Los beneficiarios del Plan de Jubilación para el supuesto de acaecimiento de las contingencias cubiertas por el mismo serán el propio Consejero Delegado (para los supuestos de jubilación o incapacidad), y, en caso de fallecimiento del asegurado, la persona designada en el boletín de designación de beneficiarios. A falta de designación expresa, será de aplicación el siguiente orden de forma excluyente: su cónyuge, en su defecto sus hijos, en su defecto sus padres y, en su defecto, los herederos legales.
- En caso de cese en el cargo por causa diferente a las contingencias cubiertas por el Plan de Jubilación, el Consejero Delegado no tendrá ningún derecho sobre el Saldo Acumulado.

Para el ejercicio en curso, no se prevé que las aportaciones a dicho plan se incrementen respecto a las del ejercicio anterior.

**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.

Únicamente el Consejero Delegado cuenta con un contrato mercantil de prestación de servicios en el que se regulan los conceptos indicados.

Respecto a las indemnizaciones, el contrato contempla que se deberá indemnizar al Consejero Delegado en el caso de que concurra cualquiera de las siguientes causas:

- Extinción unilateral por parte del Consejero Ejecutivo: por incumplimiento (grave y culpable) por la Sociedad de las obligaciones contractuales incluidas en su contrato o por una modificación sustancial de sus funciones, poderes o condiciones de su prestación de servicios, no motivada por causa imputable al Consejero Ejecutivo.
- Extinción unilateral por parte de la Sociedad: que no sea debida a un incumplimiento grave y culpable del Consejero Ejecutivo de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe o cualesquiera de los establecidos legalmente, conforme a los que debe desempeñar su cargo.

Respecto al importe, y de acuerdo con la recomendación 64 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV, el contrato establece una indemnización equivalente a la suma de los dos conceptos siguientes:

- Una anualidad de su retribución anual fija establecida para dicho año en curso.
- Retribución variable a corto plazo – el importe a incluir será el correspondiente al porcentaje sobre la retribución fija establecido para el año en curso, sobre la parte efectivamente devengada al momento de la resolución del contrato.

La indemnización deberá hacerse efectiva dentro de los treinta (30) días siguientes a la extinción de este Contrato, siempre que la Sociedad haya podido comprobar que el Consejero Delegado ha cumplido con los criterios o condiciones establecidos para su percepción.

Asimismo, el contrato del Consejero Ejecutivo contiene una obligación de no competencia, en los términos que se describen en el apartado siguiente del presente Informe.

**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.

De conformidad con lo establecido en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital, el 27 de noviembre de 2015, el Consejero Delegado suscribió con la Sociedad un contrato mercantil de prestación de servicios. Dicho contrato fue modificado el 18 de junio de 2019 a efectos de incluir la regulación de la cláusula clawback, la regulación de los planes de previsión social y la regulación de la protección de datos de carácter personal tras la aprobación del nuevo Reglamento General de Protección de Datos, así como de actualizar los importes de la retribución fija y variable.



Adicionalmente, durante 2020 y 2021 se han suscrito varias novaciones para reflejar las reducciones de la retribución fija acordadas en estos ejercicios, así como la incorporación de determinadas modificaciones resultado de la aplicación de la nueva Política de Remuneraciones aplicable a los ejercicios 2022 a 2024 (i.e. cláusula malus).

En el contrato se describen sus obligaciones y funciones como Consejero Ejecutivo de la Sociedad, así como el detalle de las retribuciones que le corresponden por el desempeño de dichas funciones.

Las condiciones contractuales de no competencia y exclusividad a las que se hace referencia en este apartado, que se contemplan en el citado contrato, respetan la Política de Remuneraciones y son las siguientes:

**Exclusividad:** no podrá dedicarse a ninguna otra actividad laboral, mercantil o profesional salvo que concurra el consentimiento de la Sociedad.

**No competencia:** no podrá desarrollar, por sí o indirectamente, actividades o servicios profesionales que entrañen una competencia efectiva, actual o potencial, con la Sociedad o su Grupo.

Existe asimismo un pacto de no competencia post contractual, durante el plazo de un año, comprometiéndose la Sociedad a compensar al Consejero con el pago de una anualidad de la retribución anual total como Consejero Ejecutivo que tuviera al tiempo de la extinción del contrato. En el caso de que el Consejero incumpliese la obligación de no competencia post contractual, deberá restituir a la Sociedad las cantidades percibidas por ese concepto e indemnizar a esta con una cantidad equivalente al 150% de la suma recibida por ese concepto.

Respecto a la duración, el contrato tiene duración indefinida y sujeta al ejercicio del cargo de Consejero Delegado de la Sociedad.

En relación al preaviso, se establece que, en caso de resolución voluntaria por parte del Consejero, la dimisión deberá efectuarse con un preaviso de, al menos, tres meses.

### **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.

Actualmente no está previsto el devengo de ningún otro importe o remuneración suplementaria por los Consejeros por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo en el ejercicio en curso.

### **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 existen ni anticipos concedidos, ni créditos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración.

### **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.

Actualmente no está previsto el devengo de ningún otro importe o remuneración suplementaria no incluida en los apartados anteriores.

## **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.

La Política de Remuneraciones aplicable al ejercicio en curso (2022) es la Política aprobada por la Junta General de Accionistas del 10 de junio de 2021, que es aplicable al trienio 2022-2024.

Manteniendo fidelidad a los principios de la anterior Política, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC, así como el Consejo de Administración, elaboraron la propuesta de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, la cual se adecúa a las condiciones particulares de la Sociedad y a las prácticas retributivas habituales en el mercado para sociedades cotizadas comparables, y se basa en los principios de moderación, prudencia y generación de valor a largo plazo, velando por mantener la equidad interna y mejorar la competitividad externa.

La Comisión modificó algunos aspectos de la Política aplicable a los ejercicios 2019 a 2021, con el objetivo de conseguir un mejor alineamiento con los intereses de los accionistas e inversores de la Sociedad, los requerimientos de los asesores de voto (proxy advisors) y las mejores prácticas de gobierno corporativo a nivel nacional e internacional.

En particular, las recientes novedades en materia retributiva, esto es, la reforma del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV y la Ley de modificación de la Ley de Sociedades de Capital y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas, así como el impacto del marco socioeconómico derivado del COVID-19, llevaron a la Comisión y al Consejo de Administración a introducir algunas modificaciones con respecto a la anterior Política.

Es importante destacar que, para la elaboración de dicha Política, tanto el Consejo de Administración como la Comisión se vieron limitados por la falta de visibilidad a largo plazo, la incertidumbre existente y ocasionada por la situación socio-económica derivada de la pandemia / COVID-19 y ésta misma, así como la dependencia del negocio de las medidas legislativas y de movilidad adoptadas en cada momento.

Por ello, con el objetivo de disponer de una Política transparente y velar por los intereses de los accionistas e inversores, se redujo el plazo mínimo de la retribución variable a largo plazo para los Consejeros Ejecutivos y se dotó de cierta flexibilidad a los órganos de gestión de la Sociedad para la fijación del esquema de retribución variable de los Consejeros Ejecutivos en cuanto al establecimiento de sus parámetros y objetivos.

Para el ejercicio en curso no está prevista ninguna modificación de la Política de Remuneraciones.

No obstante, como ya se ha indicado en apartados anteriores, los indicadores, metas, importes y contenido de la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado serán elaborados por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC y presentados al Consejo de Administración con posterioridad a la fecha de formulación del presente Informe.

Asimismo, y en la medida en que dicha retribución esté referenciada al valor de la acción, en cumplimiento con lo establecido en el artículo 219 LSC y del artículo 37.2 de los Estatutos Sociales, dicho plan se someterá a aprobación de la Junta General de Accionistas (el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan).

### **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.meliahotelsinternational.com/es/shareholdersAndInvestors/ShareholdersDocs/2021/Politica%20Remuneraciones%202022-2024.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.**

En la Junta General de Accionistas celebrada el 10 de junio de 2021, se aprobó, con un 99,49% de votos a favor, el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2020, previamente aprobado por el Consejo de Administración de 25 de febrero de 2021. Este elevado porcentaje es indicativo del respaldo que el accionariado presta a la Política de Remuneraciones.

Junta General 2019 % Aprobación IAR 97,28%

Junta General 2020 % Aprobación IAR 99,84%

Junta General 2021 % Aprobación IAR 99,48%

Para la elaboración del presente Informe Anual de Remuneraciones se han estudiado y tenido en consideración las recomendaciones de los proxy advisors (en particular, Glass Lewis y ISS) incluidas en sus informes emitidos para la Junta General de Accionistas de 2020.

## **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.**

La Política de Remuneraciones del Consejo aplicable durante el ejercicio 2021 fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 6 de junio de 2018, y modificada posteriormente por la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de junio de 2019.

Su aplicación, en línea con ejercicios anteriores, pasa por un proceso de análisis y propuesta por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC al Consejo de Administración para su aprobación por este último.

En particular, para la determinación de las retribuciones individuales, se ha tomado en especial consideración la asistencia de los Consejeros a las sesiones del Consejo de Administración, a las Comisiones de las que son miembros, así como la condición extraordinaria de Presidente o Secretario del Consejo o de las Comisiones Especializadas.

Dichos factores son los que han determinado el importe final satisfecho a cada uno de los Consejeros, dentro de los máximos fijados por la Junta General de Accionistas a través de la aprobación de la Política de Remuneraciones.

La remuneración fija del Consejero Delegado, teniendo en cuenta el contexto socio económico, no ha sido revisada durante el ejercicio 2021.

Así las cosas, durante el primer semestre de 2021 (de enero a mayo 2021), a propuesta del Consejero Delegado y de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC, se extendió la reducción del 25% sobre la remuneración fija del Consejero Delegado, cuya aplicación se inició en el ejercicio 2020.

Asimismo, en el marco de dicha medida de reducción salarial y contención de gastos, los miembros de las Comisiones Especializadas del Consejo también continuaron durante el primer semestre con una reducción del 50% de sus dietas por asistencia a las Comisiones.

Las citadas medidas de reducción fueron correspondientemente publicadas por la Compañía a través de la remisión de "Otra Información Relevante" a la CNMV.

En relación a la participación de asesores externos, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC, así como los departamentos de Gobierno Corporativo y Recursos Humanos, recibieron asesoramiento por parte de Cuatrecasas en relación a la formalización de las medidas de reducción de la remuneración y, en particular, en su encaje dentro de la Política de Remuneraciones.

Adicionalmente, los equipos de Compensación (área de Recursos Humanos) y Gobierno Corporativo han asistido a numerosas webinars y foros en materia de remuneraciones en el marco del COVID19.

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

Tal y como se ha explicado en el Informe Anual de Remuneraciones de 2020, desde la declaración de la pandemia hasta ahora, la Compañía ha aplicado distintas medidas relativas a la reducción y adaptación de la remuneración del Consejo (y de los empleados).

En particular, aun no estando expresamente previstas en la Política de Remuneraciones aplicable al ejercicio 2021, se aplicaron las siguientes medidas que podrían ser susceptibles de ser consideradas desviaciones al esquema ordinario de retribuciones:

- Reducciones de las dietas por asistencia a las Comisiones especializadas del Consejo (reducción del 50% durante el primer semestre de 2021).
- Reducción de la retribución fija del Consejero Delegado (reducción del 25% durante el primer semestre de 2021 - de enero a mayo de 2021).
- Suspensión de la retribución variable a largo plazo del Consejero delegado para el ejercicio 2021.
- Retraso en la fijación de la retribución variable a corto plazo del Consejero delegado para el ejercicio 2021.

En general, la Comisión y el Consejo se han visto limitados por la actual falta de visibilidad a largo plazo así como por la incertidumbre existente y ocasionada por la situación socio-económica derivada de la pandemia / COVID-19.

En cualquier caso, destacar que la Sociedad ha informado de todas las medidas adoptadas en materia de remuneraciones a través de comunicados a la CNMV y que todas se han tomado siguiendo el procedimiento establecido por la Política de Remuneraciones aplicable al ejercicio, a excepción de:

- La reducción de la retribución fija del Consejero Delegado.
- La reducción de las dietas por asistencia a las Comisiones.

Ambas medidas han sido propuestas por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC al Consejo previa propuesta de las partes interesadas, esto es, el propio Consejero Delegado, y los miembros de las Comisiones, respectivamente.

**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.

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.

En línea con lo indicado en el Informe Anual de Remuneraciones de 2020, la única medida adoptada por la Sociedad en materia de remuneraciones que pudiera considerarse como una excepción temporal a la Política de Remuneraciones de los ejercicios 2019 a 2021 sería la suspensión del esquema de retribución variable a corto y largo plazo del Consejero Delegado de los ejercicios 2020 y 2021 (en este ejercicio únicamente la retribución variable a largo plazo), en cuanto dicha suspensión no está prevista expresamente en la Política de Remuneraciones.

En este sentido, indicar que dicha medida se adoptó a iniciativa del propio Consejero Delegado y que se tomó en el contexto socio económico derivado de la declaración del estado de alarma por el COVID19 y de las consecuencias que ello ha tenido en la Sociedad. Tanto la Comisión como el propio Consejo de Administración consideran que dichas medidas (además de las reducciones de las retribuciones de los consejeros que se han ido reportando a la CNMV y en el IARC del ejercicio 2020) se han tomado precisamente para servir a los intereses de los accionistas y asegurar la viabilidad y sostenibilidad de la Compañía a medio y largo plazo. Destacar también en la adopción de dichas medidas se tuvieron en cuenta también las medidas laborales y retributivas que se aplicaron a los empleados del Grupo (reducciones de jornada y de retribución, ERTes, etc.).

Finalmente, en cuanto a la cuantificación del impacto de la aplicación de dicha medida (suspensión de la retribución variable, y en parte, reducción de la retribución fija), la misma se puede calcular teniendo en cuenta los importes percibidos en ejercicios anteriores a la pandemia:

- Importe teórico de la retribución variable a corto plazo: teniendo en cuenta que el porcentaje que se ha venido aplicando en los últimos ejercicios era del 60% sobre la retribución fija, y que el máximo a percibir era de un 139%, el importe total sería de SEISCIENTOS CUARENTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS SEIS EUROS (643.806 €). Dicho importe no se devengó durante el ejercicio 2020, tal y como se indicó en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente a dicho ejercicio.

- En relación a la retribución a largo plazo, si tomamos en consideración el último trienio en el cual era de aplicación dicho esquema (ejercicios 2016 a 2018, ya que 2019 fue considerado un año de carencia - ordinario), así como la fórmula de cálculo, esto es, el importe teórico máximo se correspondía con el 180% de la retribución fija del Consejero Delegado, y si consideramos que se ha suspendido durante dos ejercicios (2020 y 2021), el importe total teórico sería de NOVECIENTOS TRECE MIL TRESCIENTOS VEINTICINCO EUROS CON SESENTA Y OCHO CÉNTIMOS (913.325,68 €).

**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.

De acuerdo con lo ya explicado en el apartado A.1, las principales acciones encaminadas a la reducción del riesgo en los sistemas de remuneración se basan en lo siguiente:

Por una parte, la distribución de competencias y funciones entre las dos Comisiones Especializadas del Consejo. En este sentido, y como ya se ha indicado en apartados anteriores, una de las funciones de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento es supervisar la eficacia del control interno de la Sociedad, los servicios de Auditoría Interna y los sistemas de gestión de riesgos, incluidos los fiscales; mientras que la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC tiene asignada la función de definir y revisar el cumplimiento de la Política de Remuneraciones del Consejo y del equipo directivo de la Sociedad.

Asimismo, la presencia cruzada de D. Fernando D'Ornellas (Consejero Externo Independiente y Consejero Coordinador) y de D. Francisco Javier Campo (Consejero Externo Independiente) en estas dos Comisiones favorece la toma en consideración de los riesgos en el sistema de retribución variable, tanto en el proceso de definición de dicho sistema, como en su elevación al Consejo de Administración.

Indicar también que la inclusión de la cláusula clawback en el esquema retributivo del Consejero Delegado actúa como elemento mitigador ya que permite a la Compañía disponer de una herramienta para recuperar parcial o totalmente, la retribución variable satisfecha al Consejero Ejecutivo, en caso de darse alguno de los siguientes supuestos:

- Cuando se ponga de manifiesto que la liquidación y abono de la retribución variable se ha producido total o parcialmente en base a información manifiestamente errónea o inexacta.
- En caso de una reformulación material de los estados financieros en los que el Consejo fundó la evaluación del grado de desempeño, siempre que dicha reformulación sea confirmada por los auditores externos y no responda a una modificación de la normativa contable.
- En caso de que el consejero haya sido sancionado por un incumplimiento del código ético y/o demás normativa interna aplicable.

Por otra parte, en los objetivos ligados a la retribución variable del Consejero Delegado, se incluyen referencias al Mapa de Riesgos de la Compañía, a los efectos de establecer objetivos específicos tendentes a la mitigación de riesgos.

A continuación se indican las distintas acciones adoptadas por la Comisión, el Consejo y los propios Consejeros en relación al sistema de remuneración durante el ejercicio 2021:

- El Vicepresidente & Consejero Delegado así como el SET y el colectivo de alta dirección, tomaron, de manera voluntaria, la decisión de continuar con la reducción de su retribución fija en un 25% durante el primer semestre de 2021 (de enero a mayo de 2021).
- En la misma línea, la retribución de los miembros del Consejo de Administración en concepto de asistencia a las Comisiones (dietas) se redujo en un 50% durante el primer semestre de 2021.
- Asimismo, el esquema retributivo a largo plazo del Consejero Delegado del ejercicio 2021 fue suspendido.

Todo ello en línea con lo ya explicado en el apartado A.

### **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.**

Tanto la retribución de los Consejeros en su condición de tales como la retribución del Consejero Ejecutivo se han ajustado a lo establecido en la Política de Remuneraciones del Consejo vigente para el ejercicio 2021.

En principio, el modelo retributivo de los Consejeros en su condición de tales, no tiene un componente variable ligado a objetivos de rendimiento global de la Sociedad, sino que está compuesto por los siguientes conceptos:

- Una asignación anual fija por Consejero.
- Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y Comisiones de las que formen parte.
- Dietas de asistencia adicionales para los cargos de Presidente de cualquiera de las Comisiones, así como para el Secretario del Consejo de Administración.

La retribución de los Consejeros en su condición de tales está ligada al rendimiento y dedicación personal de cada Consejero, responsabilidad asumida y cometidos asignados en las distintas Comisiones.

No obstante lo anterior, dada la situación vivida por la Compañía (y la sociedad en general), el esquema retributivo de los Consejeros en su condición de tales también se ha visto afectado por las variaciones en el rendimiento de la sociedad. Así las cosas, y como se ha explicado en apartados anteriores, la retribución que han percibido los Consejeros en su condición de tales (en particular, las dietas por asistencia a las Comisiones), se ha visto reducida respecto a años anteriores. Todo ello en el marco de la Política de Remuneraciones vigente y en especial, de los principios de prudencia y generación de valor a largo plazo.

En relación al Consejero Ejecutivo y su paquete retributivo variable (a corto y largo plazo) ligado al ejercicio 2021, como ya se ha anticipado en apartados anteriores, y tal y como se ha ido informando al mercado mediante comunicados de Información Privilegiada u Otra Información Relevante, ha quedado modificado de la siguiente manera:

- La retribución variable a largo plazo ha quedado suspendida en relación al ejercicio 2021.
- La retribución variable a corto plazo se fijó por el Consejo de Administración del 25 de octubre de 2021.

Respecto a la relación de la retribución variable con el rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad, y tal y como se explicará más adelante en el apartado B.7 del Informe, el objetivo principal (llave) del esquema retributivo a corto plazo del Consejero Delegado se fijó precisamente para asegurar la viabilidad y rentabilidad de la Compañía. En este sentido, los esquemas retributivos variables del resto de personal elegible de la

Compañía se fijaron teniendo en cuenta el mismo objetivo (EBIDTA positivo), en línea con los objetivos del Consejero Delegado. Precisamente para reforzar el objetivo principal de la Compañía.

**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	164.924.172	74,88

  

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	491.316	0,29
Votos a favor	164.082.556	99,49
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	350.300	0,12

**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.**

La Junta General de Accionistas celebrada el 6 de junio de 2018 aprobó una modificación del importe máximo de retribución de los Consejeros en su condición de tales por un importe de UN MILLÓN DOSCIENTOS MIL EUROS (1.200.000€), importe que permanece vigente hasta que la Junta General de Accionistas acuerde su modificación.

La determinación de los componentes fijos devengados durante el ejercicio 2021 se ha llevado a cabo conforme a la Política de Remuneraciones aplicable en el ejercicio 2021 y por los conceptos indicados en el apartado B.3 anterior:

- Una asignación anual fija por importe de VEINTIÚN MIL SEISCIENTOS TREINTA Y SEIS EUROS CON CUARENTA Y CUATRO CÉNTIMOS (21.636,44 €) por Consejero.

Estando el Consejo formado por ONCE (11) Consejeros (El Consejo de Administración está compuesto por ONCE (11) consejeros si bien durante el ejercicio 2021 han formado parte del Consejo un total de TRECE (13) consejeros), la cantidad total satisfecha por este concepto ha sido de DOSCIENTOS TREINTA Y DOS MIL QUINIENTOS NOVENTA Y UN EUROS CON SETENTA Y DOS CÉNTIMOS (232.591,72 €).

- Dietas de asistencia por aquellas sesiones del Consejo de Administración y Comisiones de las que los Consejeros forman parte:

- CINCO MIL CUATROCIENTOS NUEVE EUROS CON ONCE CÉNTIMOS (5.409,11 €) por Consejero por cada sesión del Consejo de Administración.

Habiéndose celebrado un total de SEIS (6) reuniones presenciales del Consejo, y conforme a la asistencia de cada Consejero a dichas sesiones, la cantidad total satisfecha en concepto de dietas de asistencia a las sesiones del Consejo ascendió a DOSCIENTOS SETENTA Y CINCO MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y CUATRO EUROS CON SESENTA Y UN CÉNTIMOS (275.864,61 €). A pesar de haberse celebrado sesiones telemáticas dicho importe no ha sufrido variación alguna.

- TRES MIL EUROS (3.000 €) por la asistencia a cada sesión de las Comisiones del Consejo, si bien, como ya se ha adelantado anteriormente, dicho importe se ha visto reducido al 50% durante el primer semestre de 2021.

Durante el ejercicio 2021 se han celebrado un total de OCHO (8) reuniones de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC, y ONCE (11) reuniones de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. Conforme a la asistencia de cada Consejero a dichas sesiones, la cantidad total satisfecha en concepto de dietas de asistencia a las sesiones de las Comisiones ascendió a un total de DOSCIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS NUEVE EUROS CON CUARENTA Y DOS CÉNTIMOS (249.409,32) correspondiéndose CIENTO SESENTA Y SEIS MIL NOVECIENTOS NUEVE EUROS CON TREINTA Y DOS CÉNTIMOS (166.909,32€) por las asistencias a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, y OCHENTA Y DOS MIL QUINIENTOS EUROS (82.500 €) por la asistencia a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa.

A los Presidentes de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa y de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento les corresponden TRES MIL EUROS (3.000 €) adicionales por cada Comisión a la que asistan, si bien dicho importe también se ha visto reducido al 50% durante el primer semestre de 2021.

Por este concepto, y conforme a la asistencia de los dos Presidentes a cada comisión así como las medidas de reducción vigentes durante el ejercicio de referencia, la cantidad devengada por este concepto ha ascendido a DIECISEIS MIL QUINIENTOS EUROS (16.500 €) para el Presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa y VEINTICUATRO MIL EUROS (24.000,00 €) para el Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

Al Secretario del Consejo le corresponden asimismo SEIS MIL EUROS (6.000 €) por cada sesión del Consejo de Administración a la que asista. El citado importe no se devenga en caso de Consejos por escrito y sin sesión. Habiendo asistido a todas las sesiones del Consejo, la cantidad devengada por este concepto asciende a TREINTA Y SEIS MIL EUROS (36.000,00 €).

Así las cosas, no se ha producido ninguna variación en el esquema retributivo de los componentes fijos durante el ejercicio 2021, sin perjuicio de las modificaciones (reducciones) en las dietas por asistencia a las Comisiones.

En relación a las variaciones respecto al ejercicio anterior (2020), las mismas se deben por las diferencias en el número de sesiones de las Comisiones (se han reducido en dos las sesiones de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento) y, sobre todo, por el impacto de las citadas medidas de reducción de las dietas por asistencia.

De acuerdo con lo anterior, no se ha llegado al importe máximo disponible en el ejercicio cerrado (1.200.000 €).

### **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.**

El sueldo devengado por el Consejero Ejecutivo de la Compañía en el ejercicio 2021 asciende a la cantidad de SEISCIENTOS NOVENTA Y TRES MIL SEISCIENTOS DIECISIETE EUROS CON OCHENTA Y TRES CÉNTIMOS (693.617,83 €)

Dicho importe se corresponde con las reducciones propuestas por el Consejero Delegado como parte de las medidas adoptadas en el marco de la crisis del COVID19.

En particular, el Consejero Delegado decidió de manera voluntaria, continuar con la reducción de su retribución fija en un 25% durante el primer semestre de 2021 (de enero a mayo).

El importe inicial - SETECIENTOS SESENTA Y UN MIL OCHENTA Y OCHO EUROS CON SEIS CÉNTIMOS (761.088,06 €)- fue fijado por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC, tras el análisis de diversos estudios salariales de mercado para posiciones similares en empresas de tipología y capitalización similar a la Sociedad, obtenidos de consultoras de reputación internacional y de información pública (entre ellos, el informe sobre Informes de Remuneraciones de la CNMV).

En relación a las variaciones respecto al año anterior (2020), y tal como se ha indicado anteriormente, la reducción del importe devengado en 2021 frente al importe devengado en el ejercicio anterior, deriva principalmente de las medidas de reducción y contención adoptadas por la Compañía dadas las circunstancias y el contexto que se han dado durante este ejercicio. En este sentido, la diferencia entre el sueldo devengado en 2020 frente al devengado en 2021 es de CIENTO QUINCE MIL DOSCIENTOS OCHENTA EUROS CON VEINTISIETE CÉNTIMOS (115.280,27€), esto es, en 2021 se ha devengado un 19,93% más que en el ejercicio anterior. Dicha diferencia se debe, principalmente, a las distintas medidas de reducción de la retribución adoptadas a lo largo del ejercicio 2021.

### **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:

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.

No aplicable.

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.

Tal y como se ha indicado a lo largo del presente informe, el único miembro del Consejo de Administración que es beneficiario de un sistema de retribución variable es el Consejero Delegado, Don Gabriel Escarrer Jaume.

d) En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados 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

Únicamente el Consejero Delegado cuenta con componentes variables dentro de su esquema retributivo, tal y como se indica en la Política de Remuneraciones aplicable al ejercicio 2021. Dicha retribución variable cuenta con un plan retributivo a corto plazo (anual) y otro a largo plazo (trienal).

Los conceptos retributivos variables a corto plazo se establecen como un porcentaje sobre la retribución fija. En este sentido, en el ejercicio 2021, dicho porcentaje era del 60%, esto es, CUATROCIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y DOS EUROS CON OCHENTA Y CUATRO CÉNTIMOS (456.652,84 €) (en adelante, el "Importe Objetivo"). Aclarar aquí que el citado porcentaje se fija sobre la retribución fija teórica, y por tanto, no le afectan las reducciones de la retribución fija que fueron adoptadas durante el ejercicio 2021.

Dicho Importe Objetivo tiene un cobro teórico mínimo del 0%, y un máximo de un 100%. En este sentido, indicar que se fijó este cobro máximo como medida excepcional respecto a ejercicios anteriores.

De acuerdo con lo anterior, el importe teórico máximo de retribución variable a corto plazo para 2021 sería de CUATROCIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y DOS EUROS CON OCHENTA Y CUATRO CÉNTIMOS (456.652,84 €) y el mínimo, de CERO EUROS (0 €).

Para su determinación y para el cálculo del importe final, se ponderan diferentes objetivos ligados a los resultados más críticos de la Compañía y a las metas anuales previamente establecidas por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC. Para la determinación de la parte variable



del Consejero Delegado y su nivel final de cumplimiento, se siguen los mismos criterios que también se establecen para los ejecutivos de la alta dirección de la Compañía.

Tanto la aprobación de los objetivos del Consejero Delegado del año en curso como la determinación de su nivel de cumplimiento del periodo cerrado, se produce anualmente en el Consejo de Administración, previa presentación de éstos por parte de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC en el primer trimestre del ejercicio.

El modelo de retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado está alineado con el modelo que la Compañía aplica a aquellas otras personas que tienen retribución variable a corto plazo y en el mismo se establecieron, para el ejercicio cerrado, indicadores y metas anuales ligados a:

1. Cumplir con las metas económicas anuales previamente establecidas.
2. Mitigar los riesgos identificados como más relevantes para la Compañía.
3. Desempeño individual como primer ejecutivo.
4. Modelo de Expansión de la Compañía.

Los niveles de cumplimiento de dichos objetivos se dividen en dos grupos:

1) Objetivos económicos (EBITDA y Ratio de Endeudamiento), en los cuales el cumplimiento máximo es del 100% y el mínimo del 0%, con una escala que liga el porcentaje de cobro al porcentaje de cumplimiento. La evaluación de estos objetivos se basa en el cumplimiento de las metas (presupuesto) anuales definidas individualmente en cada objetivo, utilizando el importe real contable a cierre anual como referencia de cumplimiento. Todos los objetivos de este tipo disponen de metas y resultados cuantificables, con lo que el porcentaje de cumplimiento es el resultado de dividir el importe real sobre el importe presupuestado.

2) Objetivos no económicos (derivados de la valoración por el Consejo como Consejero Delegado y del número de Proyectos de Expansión firmados y operativos durante el ejercicio de devengo), que tienen un cumplimiento máximo del 100 y un mínimo del 0%.

La evaluación de estos objetivos se basa en una escala de desempeño, definida por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa. Cada nivel de cumplimiento lleva consigo el alcanzar una serie de hitos, entendiéndose que para alcanzar el nivel de consecución más alto se deben haber cumplido los anteriores.

El modelo de retribución variable de los directivos de la compañía, en el que por definición se entienden incluidos los Consejeros Ejecutivos, se revisa anualmente por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC, ajustando indicadores y metas en base a las prioridades del Grupo.

En línea con los principios de buen gobierno, el pago de la retribución variable a corto plazo se produce transcurrido un tiempo prudencial tras el cierre del ejercicio, efectuándose dentro de los 60 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas anuales, siempre que se encuentren auditadas y previo acuerdo de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC.

De acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones, podrán establecerse sistemas de remuneración referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre estas, si bien a día de hoy la Sociedad no contempla implantar este sistema en el esquema retributivo.

A fecha de cierre del presente informe (febrero de 2022), la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC ha procedido a la evaluación de los objetivos de la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado, habiéndose aprobado los siguientes niveles:

**Objetivo llave:** objetivo principal cuya meta era alcanzar un EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) positivo al cierre del ejercicio 2021. Para este objetivo se toma en consideración el EBITDA del Grupo sin plusvalías, y al ser un objetivo principal tiene un peso del 70% del total de la retribución variable.

**Valoración:** el objetivo llave se ha cumplido en su totalidad (100% de cumplimiento). Para la medición del cumplimiento del presente objetivo, se han tenido en cuenta los resultados del ejercicio 2021 elaborados por el área de Sociedades del Grupo. Para la revisión del cumplimiento de este objetivo, la Comisión contó con la asistencia de Dña. Pilar Dols, Chief Financial Officer del Grupo.

**Importe devengado:** TRESCIENTOS DIECINUEVE MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE EUROS (319.667€).

Al haberse cumplido el objetivo "llave", la Comisión ha entrado a valorar el resto de objetivos fijados, esto es:

**Ejecución de operaciones corporativas en el marco del modelo de gestión "asset light" de la Compañía.** Este objetivo tiene un peso del 10% del total de la retribución variable y la Comisión ha considerado que se ha cumplido en un 100%. Para su valoración se ha tenido en cuenta la ejecución de las medidas y alternativas presentadas al Consejo de Administración para incrementar la liquidez y reducir la deuda del Grupo, todo ello en el marco de la hoja de ruta de la compañía en cuanto a su modelo de gestión ("asset light"). Para la revisión del cumplimiento de este objetivo, la Comisión también contó con la asistencia de Dña. Pilar Dols, Chief Financial Officer del Grupo.

**Importe devengado:** CUARENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS SESENTA Y CINCO EUROS CON VEINTIOCHO CÉNTIMOS (45.665,28 €)

**Medidas de Adecuación estructura financiera del Grupo.** Este objetivo tiene un peso del 10% del total de la retribución variable y la Comisión ha considerado que se ha cumplido en un 100%. Para su valoración se ha tenido en cuenta las propuestas, medidas y alternativas presentadas por el Consejero Delegado al Consejo de Administración cuyo objetivo era reducir el ratio de endeudamiento y proteger los fondos propios del Grupo. La Comisión ha considerado que el Consejero Delegado ha ejecutado correctamente las medidas de sostenibilidad financiera acordadas, y por tanto, ha cumplido con este objetivo. Para la revisión del cumplimiento de este objetivo, la Comisión también contó con la asistencia de Dña. Pilar Dols, Chief Financial Officer del Grupo.

Importe devengado: CUARENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS SESENTA Y CINCO EUROS CON VEINTIOCHO CÉNTIMOS (45.665,28 €)

\*Expansión: este objetivo se ha basado en el número de habitaciones firmadas en el año 2021 (número de proyectos o contratos de expansión que impliquen más gestión de habitaciones por parte del Grupo). Este objetivo tiene un peso del 10% del total de la retribución variable y la Comisión ha considerado que se ha cumplido en un 100%.

Importe devengado: CUARENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS SESENTA Y CINCO EUROS CON VEINTIOCHO CÉNTIMOS (45.665,28 €)

En función de los pesos de cada uno de los objetivos, así como el nivel de cumplimiento de cada uno de ellos, el porcentaje de cumplimiento total asciende a un 100%.

En total, el importe a satisfacer al Consejero Delegado en concepto de retribución variable a corto plazo devengada en el ejercicio 2021, asciende a CUATROCIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS SESENTA Y DOS EUROS CON OCHENTA Y CUATRO CÉNTIMOS (456.662,84 €), que será abonado en efectivo el mes de abril de 2022 (mediante un único pago), mes en el que la Compañía satisface la retribución variable, en línea con los citados principios de buen gobierno.

En relación a la retribución variable a corto plazo satisfecha al Consejero Delegado en el ejercicio 2021, el Consejero Delegado no ha devengado (ni consolidado) ningún importe en concepto de retribución variable a corto plazo del ejercicio 2020. No procede por tanto explicar ningún otro aspecto (parámetros, devengo, criterio, etc.) en esta materia.

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

De acuerdo con lo indicado en apartados anteriores, el Consejero Delegado no ha devengado ningún importe en concepto de retribución variable a largo plazo durante 2021, habiéndose suspendido definitivamente su esquema de retribución variable a largo plazo del ejercicio 2021.

**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.**

De acuerdo con lo indicado en anteriores apartados, y en línea con las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, durante 2019 se modificó el contrato de prestación de servicios del Consejero Delegado a fin de incorporar la regulación del mecanismo de devolución o reducción (clawback) de la retribución variable. Ello también supuso la modificación de la Política de Remuneraciones, que fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de junio de 2019.

Por otra parte, durante el ejercicio 2021 se aprobó la nueva Política de Remuneraciones aplicable a los ejercicios 2022 a 2024 que ya preveía la inclusión de la cláusula malus en el contrato de prestación de servicios del Consejero Delegado, lo que supuso una modificación del mismo el 25 de noviembre de 2021 para incluir, entre otros aspectos, la citada cláusula malus. En este sentido, indicar que la cláusula malus entró en vigor el 1 de enero de 2022.

Durante el ejercicio 2021 la Compañía no ha reducido ni reclamado la devolución de ningún importe asociado a la retribución variable del Consejero Delegado. Todo ello sin perjuicio de las funciones asignadas a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa en esta materia, y teniendo en cuenta que el plazo para poder ejercitar la facultad de reclamar o reducir el importe en base a la cláusula clawback es de TRES (3) años desde el abono o liquidación.

**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.**

De acuerdo con la Política de Remuneraciones aplicable al ejercicio 2021, se ha incluido en el esquema retributivo del Consejero Delegado un plan de previsión social, siendo sus principales características, las siguientes:

- Plan de aportación definida, estableciendo una aportación máxima anual de un 10% de su salario pensionable (entendiéndose como tal únicamente el salario fijo - y sin tomar en consideración las reducciones acordadas durante el ejercicio para el cálculo del citado 10%).

- Es un plan ilíquido, por lo que sólo podrá percibirse la prestación del Plan en el supuesto de acaecimiento de alguna de las contingencias cubiertas por el Plan (jubilación, incapacidad o fallecimiento).
  - Las prestaciones de jubilación, incapacidad y fallecimiento serán equivalentes al saldo acumulado en la póliza que se suscriba y de acuerdo con las características y particularidades de la misma.
  - Los beneficiarios del Plan de Jubilación para el supuesto de acaecimiento de las contingencias cubiertas por el mismo serán el propio Consejero Delegado (para los supuestos de jubilación o incapacidad), y, en caso de fallecimiento del asegurado, la persona designada en el boletín de designación de beneficiarios. A falta de designación expresa, será de aplicación el siguiente orden de forma excluyente: su cónyuge, en su defecto sus hijos, en su defecto sus padres y, en su defecto, los herederos legales.
  - En caso de cese en el cargo por causa diferente a las contingencias cubiertas por el Plan de Jubilación, el Consejero Delegado no tendrá ningún derecho sobre el Saldo Acumulado.
- Durante el ejercicio 2021, las aportaciones a dicho plan ascendieron a un total de SETENTA Y SEIS MIL CIENTO OCHO EUROS CON OCHENTA CÉNTIMOS (76.108,80 €).

**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.

N/A

**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.

Durante el ejercicio 2021, al igual que en 2020, se ha modificado el contrato de prestación de servicios del Consejero Delegado a fin de ajustarlo a las reducciones de la retribución fija y la suspensión de la retribución variable acordadas por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC, a petición del propio Consejero Delegado.

Adicionalmente, tras la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones aplicable a los ejercicios 2022 a 2024, el Consejo de Administración celebrado el 25 de noviembre de 2021 aprobó una nueva modificación del contrato de prestación de servicios del Consejero Delegado, a fin de incluir lo siguiente:

- Inclusión de la cláusula malus como mecanismo de control de la retribución variable, en cumplimiento de la recomendación 59 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV.
- Mejoras técnicas en la regulación del cálculo de la indemnización por cese del Consejero Delegado, en línea con la nueva recomendación 64 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV.
- Aprobación de un texto refundido para incluir las últimas modificaciones realizadas a través de adendas suscritas en 2020 y 2021.

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

N/A

**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.

No existen ni anticipos concedidos, ni créditos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración.

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

Durante el ejercicio 2021, y de acuerdo con su esquema retributivo ya indicado a lo largo del presente informe, el único Consejero que ha percibido remuneraciones en especie ha sido el Consejero Delegado:

Seguro médico privado: el Consejero Delegado dispone del seguro médico privado para él y su familia, con una prima anual de CINCO MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y NUEVE EUROS CON NOVENTA Y OCHO CÉNTIMOS (5.899,98 €).

Seguro de vida y accidentes: el Consejero Delegado es beneficiario de un seguro de vida y accidentes, con una prima anual de TRES MIL DOSCIENTOS DIECIOCHO EUROS CON VEINTIDOS CÉNTIMOS (3.218,22€), con las coberturas aseguradas de:

- 650.000 € muerte por cualquier causa
- 650.000 € incapacidad por cualquier causa
- 650.000 € muerte por accidente

**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.

N/A

**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.

Además de los importes y conceptos indicados en apartados anteriores del presente Informe, el Consejero Delegado ha percibido un total de CIENTO TRES MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y DOS EUROS CON NOVENTA Y NUEVE CÉNTIMOS (103.952,99 €) en concepto de dietas por su pertenencia a los órganos de administración de las siguientes sociedades del Grupo:

- CUARENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS CUARENTA Y OCHO EUROS CON OCHENTA Y UN CÉNTIMOS (46.748,81€) anuales de la sociedad de nacionalidad alemana Sol Melia Deutschland GmbH.
- TREINTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS SESENTA Y OCHO EUROS CON TREINTA Y CUATRO CÉNTIMOS (35.668,34 €) anuales (correspondiente a 30.671,89 Libras) de la sociedad de nacionalidad inglesa Lomondo Limited, y
- VEINTIUNMIL QUINIENTOS TREINTA Y CINCO EUROS CON OCHENTA Y TRES CÉNTIMOS (21.535,83 €) anuales de la sociedad de nacionalidad francesa Sol Melia France, S.A.S.

La retribución percibida por el Consejero Delegado por dichos conceptos también se ha visto reducida durante el ejercicio 2021 a consecuencia de las medidas de reducción de su retribución indicadas a lo largo del presente Informe.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don GABRIEL ESCARRER JULIÁ	Presidente Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don GABRIEL ESCARRER JAUME	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARIA ANTONIA ESCARRER JAUME	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
HOTELES MALLORQUINES ASOCIADOS, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
HOTELES MALLORQUINES AGRUPADOS, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña CARINA SZPILKA LAZARO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don FERNANDO D ORNELLAS SILVA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don LUIS MARIA DIAZ DE BUSTAMANTE TERMINEL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña CRISTINA HENRIQUEZ DE LUNA BASAGOITI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña CRISTINA ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA GONZÁLEZ DE DURANA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
HOTELES MALLORQUINES CONSOLIDADOS, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 16/06/2021
Don JUAN ARENA DE LA MORA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 28/07/2021

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 2021	Total ejercicio 2020
Don GABRIEL ESCARRER JULIÁ	22	21							43	54
Don GABRIEL ESCARRER JAUME	22	32		694	457				1.205	632
Doña MARIA ANTONIA ESCARRER JAUME	12	25							37	
HOTELES MALLORQUINES ASOCIADOS, S.L.	22	32							54	54
HOTELES MALLORQUINES AGRUPADOS, S.L.	22	32							54	22
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	22	97							119	107
Doña CARINA SZPILKA LAZARO	22	73							95	83
Don FERNANDO D ORNELLAS SILVA	22	89							111	110
Don LUIS MARIA DIAZ DE BUSTAMANTE TERMINEL	22	85							107	104
Doña CRISTINA HENRIQUEZ DE LUNA BASAGOITI	22	56							78	68
Doña CRISTINA ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA GONZÁLEZ DE DURANA	5	11							16	
HOTELES MALLORQUINES CONSOLIDADOS, S.L.	10	18							28	68
Don JUAN ARENA DE LA MORA	11	27							38	77

### Observaciones

Debido al cambio legislativo introducido por la última reforma de la Ley de Sociedades de Capital, Dña. Maria Antonia Escarrer Jaume ya no es representante persona física de la sociedad Hoteles Mallorquines Consolidados, S.L., por lo que la información se ha desglosado diferenciando la persona física que ahora es miembro del consejo como persona natural, de la sociedad.

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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
Don GABRIEL ESCARRER JAUME	76

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don GABRIEL ESCARRER JAUME			76	76			228	152

Observaciones

[ ]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don GABRIEL ESCARRER JAUME	Seguro de vida	2
Don GABRIEL ESCARRER JAUME	Seguro de salud	6

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 2021	Total ejercicio 2020
Don GABRIEL ESCARRER JAUME		104							104	78



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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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
Don GABRIEL ESCARRER JAUME	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
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.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don GABRIEL ESCARRER JULIÁ	43				43						43
Don GABRIEL ESCARRER JAUME	1.205		76	8	1.289	104				104	1.393
Doña MARIA ANTONIA ESCARRER JAUME	37				37						37
HOTELES MALLORQUINES ASOCIADOS, S.L.	54				54						54
HOTELES MALLORQUINES AGRUPADOS, S.L.	54				54						54
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	119				119						119
Doña CARINA SZPILKA LAZARO	95				95						95
Don FERNANDO D ORNELLAS SILVA	111				111						111

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don LUIS MARIA DIAZ DE BUSTAMANTE TERMINEL	107				107						107
Doña CRISTINA HENRIQUEZ DE LUNA BASAGOITI	78				78						78
Doña CRISTINA ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA GONZÁLEZ DE DURANA	16				16						16
HOTELES MALLORQUINES CONSOLIDADOS, S.L.	28				28						28
Don JUAN ARENA DE LA MORA	38				38						38
<b>TOTAL</b>	<b>1.985</b>		<b>76</b>	<b>8</b>	<b>2.069</b>	<b>104</b>				<b>104</b>	<b>2.173</b>

### Observaciones

[ ]

**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 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don GABRIEL ESCARRER JAUME	1.392	75,09	795	-69,60	2.615	84,41	1.418	8,33	1.309
<b>Consejeros externos</b>									
Don GABRIEL ESCARRER JULIÁ	43	-20,37	54	10,20	49	0,00	49	0,00	49
HOTELES MALLORQUINES AGRUPADOS, S.L.	54	145,45	22	-	0	-	0	-	0
Doña MARIA ANTONIA ESCARRER JAUME	65	-4,41	68	-12,82	78	8,33	72	4,35	69
Don LUIS MARIA DIAZ DE BUSTAMANTE TERMINEL	107	2,88	104	-8,77	114	5,56	108	2,86	105
Don FERNANDO D ORNELLAS SILVA	111	0,91	110	-16,67	132	14,78	115	-4,17	120
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	119	11,21	107	-4,46	112	24,44	90	13,92	79
Doña CARINA SZPILKA LAZARO	95	14,46	83	-1,19	84	0,00	84	3,70	81
Doña CRISTINA HENRIQUEZ DE LUNA BASAGOITI	78	14,71	68	151,85	27	-	0	-	0

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Doña CRISTINA ALDÁMIZ- ECHEVARRÍA GONZÁLEZ DE DURANA	16	-	0	-	0	-	0	-	0
Don JUAN ARENA DE LA MORA	38	-50,65	77	13,24	68	-13,92	79	12,86	70
HOTELES MALLORQUINES ASOCIADOS, S.L.	54	0,00	54	100,00	27	-	0	-	0
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	-271.391	59,11	-663.771	-	156.312	-15,69	185.395	5,31	176.048
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	16	-5,88	17	-5,56	18	-5,26	19	18,75	16

### Observaciones

A efectos de ese apartado, se ha considerado la retribución percibida por Dña. María Antonia Escarrer Jaume como persona física en relación a la percibida por Hoteles Mallorquines Consolidados, S.L. durante los últimos ejercicios. Se considera que así permite una mejor visión y comparación.

### 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 A LA CUESTIÓN A.1.1

##### Retribución de los Consejeros en su condición de tales

La retribución de los Consejeros en su condición de tales se compone de (i) una asignación anual fija y (ii) dietas de asistencia a las sesiones del Consejo de Administración de la Sociedad y de las Comisiones de las que los Consejeros formen parte. Además, se retribuye dentro de este concepto, la labor extraordinaria de los Consejeros que asumen las funciones de Presidente de las Comisiones o Secretario del Consejo de Administración.

Es decir, dentro de la cifra máxima aprobada por la Junta General, la determinación de la remuneración individual de cada Consejero, en su condición de tal, corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC, que toma en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, su pertenencia a las Comisiones especializadas y el cargo que desempeñan en las mismas (vocal, Presidente, etc.), y demás circunstancias objetivas y subjetivas relevantes (ver el apartado "Importe y naturaleza de los conceptos fijos que se prevé devengarán en el ejercicio a los Consejeros en su condición de tales"), así como el análisis de datos retributivos de empresas comparables de consultores externos especializados realizado por el área de Recursos Humanos.

##### Retribución del Consejero Ejecutivo

El Consejero Delegado, único Consejero que desempeña funciones ejecutivas actualmente, percibe adicionalmente las cantidades que le corresponden por el desempeño de dichas funciones, de acuerdo con el contrato de prestación de servicios suscrito con la Sociedad y que se componen de: (i) una retribución fija; (ii) una retribución variable a corto plazo; (iii) una retribución variable a largo plazo; (iv) retribución en especie y otros beneficios, y (v) retribución por el desempeño del cargo de administrador en otras sociedades del Grupo.

De acuerdo con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC, tomando en consideración los análisis retributivos de empresas comparables de consultores externos especializados en la materia, así como las propuestas e informes elaborados por el área de Compensación (Recursos Humanos), Sostenibilidad, Financiero, y Gobierno Corporativo de la Compañía, es la que propone al Consejo de Administración la fijación y/o modificación de la retribución del Consejero Ejecutivo.

De forma anual, la Comisión revisa el cumplimiento de los objetivos del Consejero Delegado, a fin de determinar la cantidad a satisfacer en concepto de retribución variable (a corto y a largo plazo, en su caso), para posteriormente informar al Consejo de Administración.

En el ejercicio en curso (2022), dicha revisión (de los objetivos y del - posible- incremento de la retribución fija) se ha llevado a cabo por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC en las sesiones del 10 y 25 de febrero de 2022. El detalle, importe y metodología utilizada para su fijación se explicará a lo largo del presente Informe.

Dada la suspensión del esquema retributivo a largo plazo del ejercicio 2021, la Comisión no ha llevado a cabo la revisión de los objetivos vinculados a dicha retribución.

Respecto a la revisión salarial de 2022, a fecha de emisión del presente Informe, la Comisión ha propuesto que durante este ejercicio no se incremente la retribución fija del Consejero Delegado.

Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad. Para la elaboración de la Política de Remuneraciones aplicable a los ejercicios 2022 -2024 se han tomado en consideración los análisis previos de datos retributivos de empresas comparables realizado por el área de Compensación (Recursos Humanos) de la Sociedad, extraídos de varios estudios retributivos elaborados por empresas de consultoría especializadas en remuneración de la alta dirección y de Consejeros (Korn Ferry, Mercer, etc.).

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

En relación con la participación de asesores externos, destacar que la Comisión, así como los departamentos de Gobierno Corporativo y Recursos Humanos, recibieron asesoramiento por parte de una firma especializada en la materia (Cuatrecasas) en la elaboración de la Política de Remuneraciones. En particular, se analizó con detenimiento el impacto del nuevo régimen establecido en la reforma de la Ley de Sociedades de Capital y las mejoras a introducir en la nueva política con respecto a tendencias y mejores prácticas.

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 nueva Política de Remuneraciones aplicable a los ejercicios 2022 a 2024 prevé expresamente un apartado relativo a la aplicación de excepciones temporales.

En particular, se establece que el Consejo de Administración, previa propuesta justificada de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC, podrá aplicar excepciones temporales al esquema retributivo establecido en la Política, bajo los siguientes términos y condiciones:

- La aplicación de este régimen de excepciones deberá estar debidamente justificada por razones de excepcionalidad y necesidad, siempre a la luz de los intereses a largo plazo de la Sociedad y el Grupo, y de la sostenibilidad y viabilidad del mismo.
- La Sociedad deberá informar al mercado lo antes posible de la aplicación de este régimen excepcional, ya sea mediante la publicación de Información Privilegiada / Otra Información Relevante en la CNMV, ya sea a través de los informes anuales (IAGC, IARC), según corresponda.
- El Consejo de Administración podrá acordar la suspensión, cancelación (total o parcial), extensión, sustitución o modificación temporal de los siguientes componentes del esquema retributivo:
  - Retribución anual fija de los Consejeros en su condición de tales.
  - Retribución anual fija de los Consejeros Ejecutivos.
  - Retribución variable a corto y largo plazo, incluyendo los parámetros, objetivos, sistema de valoración, importe target, etc.
  - Retribución en especie y otros beneficios.

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

[ 28/02/2022 ]

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

- [ ] Si  
[  ] No