

Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2020

25 de febrero de 2021

INTRODUCCIÓN

El presente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros ha sido informado por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa de Meliá Hotels International, S.A., y sometido a la aprobación del Consejo de Administración, en el marco de las funciones atribuidas por el Reglamento del Consejo de Administración, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital.

Este Informe, aprobado de manera unánime por el Consejo de Administración en su reunión de 25 de febrero de 2021, será sometido a votación consultiva de los accionistas en la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2021, como punto separado del orden del día.

Se informa que el Informe se ha elaborado siguiendo el contenido e instrucciones de la Circular 1/2020, de 6 de octubre, de la CNMV, habiendo optado la Compañía por el modelo en formato libre.

Indicar que toda la documentación a la que se hace referencia en el presente Informe (informes, Reglamento del Consejo de Administración, Política de Remuneraciones) se encuentra disponible en la página web corporativa de Meliá Hotels International.

DEFINICIONES

CNMV: Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Comisión o Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC: la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Responsabilidad Social Corporativa de Meliá.

Compañía, Sociedad o Meliá: la sociedad Meliá Hotels International, S.A.

Consejero Delegado o Consejero Ejecutivo: D. Gabriel Escarrer Jaume, Vicepresidente Ejecutivo y Consejero Delegado de Meliá y único Consejero con funciones ejecutivas.

Grupo: Meliá y todas las sociedades dependientes de esta sobre las que, directa o indirectamente, ostente el control, de acuerdo con lo establecido en el artículo 42 del Código de Comercio.

IAR / Informe: el presente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

LSC o Ley de Sociedades de Capital: Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

Política o Política de Remuneraciones: Política de Remuneraciones de Meliá para los ejercicios 2019 a 2021.

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

A.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 y aprobación 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 para la aprobación de la Política de Remuneraciones

La Política de Remuneraciones fue aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 6 de junio de 2018 y modificada a su vez por la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de junio de 2019.

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 RSC, tomando en consideración el análisis previo 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.), 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 2019-2021 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; aclaró los conceptos descriptivos de los importes a percibir en concepto de remuneración variable; e introdujo en la retribución de los Consejeros ejecutivos, la posibilidad de suscribir planes de previsión social.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2020

Con motivo de la convocatoria de la Junta General de Accionistas de 2018, el Consejo de Administración puso a su disposición el informe preceptivo y la Política de Remuneraciones que fue aprobada por la Junta General con 169.782.809 de votos a favor (esto es, un 96,329% sobre el capital concurrente a la Junta con derecho a voto). Adicionalmente, la Junta General de Accionistas aprobó el incremento de la retribución máxima a percibir por los Consejeros en su condición de tales, por un importe global máximo de UN MILLÓN DOSCIENTOS MIL EUROS (1.200.000€) y con 172.240.942 votos a favor (esto es, con un 97,724% sobre el capital concurrente a la Junta con derecho a voto).

En relación con la modificación de la Política para el trienio 2019-2021, el procedimiento para la elaboración de la modificación fue el mismo que el indicado en párrafos anteriores. En esta ocasión, la Comisión acordó proponer la inclusión de una cláusula *clawback* en el contrato de prestación de servicios del Consejero Delegado y por ello, la necesaria modificación de la Política de Remuneraciones.

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.

La Política de Remuneraciones se elaboró de conformidad con la normativa aplicable a la Sociedad: LSC, 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.

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 (compuesta, a su vez, de conceptos a corto y largo plazo) y (iii) demás beneficios que se exponen en el presente Informe.

De acuerdo con lo establecido en la LSC, 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) de la Compañía, es la que propone al Consejo de Administración la 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.

No obstante lo anterior, en el ejercicio en curso (2021), y dada la suspensión del esquema retributivo a corto y largo plazo acordada en el año 2020 (tal y como se explicará más adelante), la Comisión no ha llevado a cabo la revisión de los objetivos vinculados a la retribución variable del ejercicio anterior ni acordado ningún incremento de la retribución fija.

Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo 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.

De conformidad con la Política de Remuneraciones, 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.

Los objetivos vinculados a la retribución variable a corto plazo se fijan anualmente por 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 (denominada “Retribución Plurianual”) está ligada a los resultados del Plan Estratégico de la Compañía, tal y como se indica en la Política de Remuneraciones, y tiene un devengo ordinario de tres (3) ejercicios, con un (1) año de carencia.

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 III.b.II 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).

No obstante, dado el contexto actual y las circunstancias de la Compañía, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC acordó, en su sesión de 11 de febrero de 2021, tras confirmar la suspensión definitiva de la retribución a corto y largo plazo del ejercicio 2020, aplazar temporalmente la fijación de los objetivos ligados a la

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2020

retribución variable a corto y largo plazo del ejercicio 2021. La Comisión propondrá al Consejo de Administración la fijación de los nuevos objetivos cuando tenga mayor visibilidad sobre el impacto de la pandemia en el negocio de la Compañía.

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 del ejercicio 2021, la Comisión tomará 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, 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 RSC.

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.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2020

- 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.

El devengo de la retribución fija anual 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.

Por lo que respecta a la retribución variable del Consejero Delegado, en línea con los principios de buen gobierno en materia de retribuciones, el pago de la retribución variable a corto y largo plazo se realiza de modo diferido, esto es, se produce transcurrido un tiempo prudencial tras el cierre del ejercicio (del último ejercicio, en su caso). En particular, y previa propuesta de la Comisión de Nominamientos, Retribuciones y RSC, el pago efectivo se realiza dentro de los 60 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas anuales del ejercicio al que se refieren los objetivos de cumplimiento del Consejero Delegado, una vez que estas han sido auditadas por los auditores externos.

De acuerdo con 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. 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”), como ya se ha indicado en el primer apartado del Informe, tanto la Política de Remuneraciones como el contrato de prestación de servicios del Consejero Delegado prevén este tipo de cláusulas, permitiendo a la

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2020

Compañía solicitar la devolución (total o parcial) de la retribución variable en caso de producirse alguna de las siguientes circunstancias dentro de los tres (3) años posteriores a su abono:

- En caso de que la liquidación y abono de la retribución variable se haya producido en base a información manifiestamente errónea o inexacta.
- En caso de que el Consejero haya sido sancionado por un incumplimiento del código ético y/o demás normativa interna.

Por otro lado, y en relación a posibles cláusulas de reducción (*malus*), actualmente no es de aplicación al no encontrarse prevista ni en el contrato de prestación de servicios del Consejero Delegado ni en la Política de Remuneraciones, si bien se tiene prevista su inclusión en la nueva Política de Remuneraciones aplicable a los ejercicios 2022 a 2024, en línea con las nuevas recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

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 TRES CÉNTIMOS (21.636,43 €) 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 RSC 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.

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 (25 febrero 2021), el Consejero Delegado tiene una retribución bruta fija anual de SETECIENTOS SESENTA Y UN MIL OCHENTA Y OCHO EUROS CON SEIS CÉNTIMOS EUROS

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2020

(761.088,06 €). Dicho importe se corresponde con lo estipulado en el contrato de prestación de servicios.

No obstante, y como extensión de las medidas de reducción salarial acordadas en el ejercicio 2020, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC, en su sesión del 11 de febrero de 2021, ha acordado proponer al Consejo la extensión de la reducción de la retribución fija del Consejero Delegado en un 25% hasta el 31 de marzo de 2021.

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 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 cinco mil ochocientos noventa y nueve euros con noventa y ocho céntimos (5.899,98 €).
- **Seguro de vida y accidentes:** asimismo, el Consejero Delegado es beneficiario de un seguro de vida y accidentes, con una prima anual de tres mil doscientos doce euros con diecisiete céntimos (3.212,17 €), con las siguientes coberturas:
 - 650.000€ muerte por cualquier causa.
 - 650.000€ incapacidad por cualquier causa.
 - 650.000€ muerte por accidente.

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, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC ha acordado retrasar la decisión sobre su fijación hasta tener más visibilidad sobre la evolución y perspectivas de negocio de la Compañía.

En cualquier caso, el esquema de retribución variable a corto plazo se ajustará a lo establecido en la Política de Remuneraciones, esto es:

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2020

- Se establecerá como un porcentaje sobre la retribución fija (en ejercicios anteriores a la pandemia dicho porcentaje era del 60%), estableciéndose un cobro teórico mínimo de 0% y máximo de un 150%, con una escala de valoración intermedia que oscilará entre el 60% y el 150% en función del nivel que corresponda por tipología de objetivo.
- Para su determinación se fijarán objetivos ligados a los resultados más críticos de la Compañía. En este caso, se podrán fijar objetivos ligados a la gestión de la Compañía en el marco de la crisis provocada por el COVID-19.
- Los objetivos del modelo de retribución se dividirán en objetivos económicos y objetivos no económicos, incluyendo objetivos de tipo no financiero.

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,

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2020

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.

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 con una cantidad equivalente a una anualidad de su retribución total, 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.

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.

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.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2020

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.

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.

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.

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.

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:*

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

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.

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 proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

La Política de Remuneraciones aplicable al ejercicio en curso (2021) es la Política aprobada por la Junta General de Accionistas del 6 de junio de 2018, que es aplicable al trienio 2019-2021.

La citada Política fue objeto de modificación por la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de junio de 2019, a fin de incorporar la regulación de la cláusula clawback en el sistema retributivo del Consejero Delegado.

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/Documents/Remun_Consejo/MHI_Pol%C3%ADtica_remuneraci%C3%B3n_2019-2021%20\(v2019\)_ESP.pdf](https://www.meliahotelsinternational.com/es/shareholdersAndInvestors/Documents/Remun_Consejo/MHI_Pol%C3%ADtica_remuneraci%C3%B3n_2019-2021%20(v2019)_ESP.pdf)

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2020

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 julio de 2020, se aprobó, con un 99,84% de votos a favor, el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2019, previamente aprobado por el Consejo de Administración de 26 de febrero de 2020. Este elevado porcentaje (que incluso mejora el excelente porcentaje de votos a favor del 97,28% con el que se aprobó el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2018) es indicativo del respaldo que el accionariado presta a la Política de Remuneraciones.

| | Junta General 2018 | Junta General 2019 | Junta General 2020 |
|------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| % Aprobación IAR | 94,89% | 97,28% | 99,84% |

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 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.

Tal y como se ha explicado anteriormente en el apartado A.1, la Política de Remuneraciones del Consejo aplicable durante el ejercicio 2020 cerrado, 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.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2020

La remuneración fija del Consejero Delegado, tras la propuesta de la Comisión de Nombramientos, Remuneraciones y RSC y aprobación del Consejo de Administración, fue revisada en el mes de febrero de 2020. La Comisión, tras los correspondientes análisis y en línea con la política salarial del resto de empleados del Grupo, propuso un incremento de un 1,5% para el ejercicio 2020, si bien dicho incremento no se llegó a implantar.

No obstante lo anterior, en el mes de marzo, en el contexto de la crisis económico sanitaria del COVID19, y ante la incertidumbre existente, el Consejero Delegado propuso a la Comisión, por iniciativa propia, una reducción del 50% de su salario fijo y una suspensión temporal de su esquema de retribución variable.

Tras la anterior solicitud, la Comisión, en su sesión del 15 de mayo de 2020, elaboró la correspondiente propuesta de modificación del contrato de prestación de servicios, que fue debidamente aprobada por el Consejo de Administración del 18 de mayo de 2020. Asimismo, en el marco de dicha medida de reducción salarial y contención de gastos, los miembros de las Comisiones Especializadas del Consejo también propusieron 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 una “Información Privilegiada” a la CNMV.

En los meses de julio y septiembre de 2020, tanto el Consejero Delegado como la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC revisaron las mencionadas medidas de reducción y contención, acordándose lo siguiente:

- Por una parte, extender la reducción del 50% en las dietas por asistencia a las sesiones de las Comisiones hasta el 31 de diciembre de 2020.
- Continuar con la suspensión del esquema retributivo a corto y largo plazo del Consejero Delegado.
- Aplicar una reducción del 25% (en lugar del 50%) a la retribución fija del Consejero Delegado, hasta el 31 de diciembre de 2020.

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.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

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2020

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, y en la medida en que la Política de Remuneraciones no ha variado en este aspecto de un ejercicio a otro, 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:

- En caso de que la liquidación y abono de la retribución variable se haya producido en base a información manifiestamente errónea o inexacta.
- En caso de que el consejero haya sido sancionado por un incumplimiento del código ético y/o demás normativa interna.

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 2020:

- El Vicepresidente & Consejero Delegado así como el SET y el colectivo de alta dirección, tomaron, de manera voluntaria, la decisión de reducir su retribución fija en un 50% durante cuatro meses, desde mediados de marzo, y un 25% hasta el 31 de diciembre de 2020.
- 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% desde el mes marzo hasta el 31 de diciembre de 2020.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2020

- Asimismo, el esquema retributivo a corto y largo plazo del Consejero Delegado del ejercicio 2020 fue suspendido en el mes de marzo de 2020, tras la declaración del estado de alarma.

Todo ello en línea con lo ya explicado en el apartado A.1.

B.3 *Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.*

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 2020.

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 2020, 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 suspendido definitivamente.

En este sentido, aclarar que los objetivos inicialmente fijados por la Comisión de

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2020

Nombramientos, Retribuciones y RSC (y posteriormente validados por el propio Consejo de Administración) el 27 de febrero de 2020, que fueron debidamente reportados en el IAR del ejercicio 2019, quedaron suspendidos y por tanto no se ha llevado a cabo ningún proceso de valoración ni revisión de su cumplimiento por parte del Consejero Delegado.

Recalcar que la retribución variable a corto plazo del ejercicio 2020 incluía inicialmente ciertos objetivos ligados al rendimiento de la Compañía, si bien dichos objetivos dejaron de ser aplicables tras la citada suspensión del esquema retributivo variable.

En relación a la retribución variable a largo plazo, también quedó suspendida en el marco de las medidas de contención adoptadas en materia de remuneraciones, por lo que en el ejercicio 2020 no se ha devengado ningún importe por dicho concepto y tendrá la consideración de año de carencia.

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 votos negativos que en su caso se hayan emitido:

| | Número | % sobre el total |
|-----------------------|-------------|------------------|
| Votos emitidos | 156.597.861 | 71,178% |

El porcentaje de votos emitidos se ha calculado sobre el total del capital social con derecho a voto.

| | Número | % sobre emitidos |
|------------------------|-------------|------------------|
| Votos negativos | 66.035 | 0,042% |
| Votos a favor | 156.353.366 | 99,84% |
| Abstenciones | 178.460 | 0,114% |

B.5 Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, 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 tal 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 2020 se ha llevado a cabo conforme a la Política de Remuneraciones aplicable en el ejercicio 2020 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 TRES CÉNTIMOS (21.636,43 €) por Consejero.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2020

Estando el Consejo formado por ONCE (11) Consejeros¹, la cantidad total satisfecha por este concepto ha sido de DOSCIENTOS VEINTISIETE MIL CIENTO OCHENTA Y DOSEUROS CON SESENTA Y DOS CÉNTIMOS (227.182,62 €).

- 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 un Consejo por escrito y sin sesión), 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 TRESCIENTOS VEINTICUATRO MIL QUINIENTOS CUARENTA Y SIETE EUROS CON SESENTA CÉNTIMOS (324.547,60 €). 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 segundo, tercer y cuarto trimestre de 2020.

Durante el ejercicio 2020 se han celebrado un total de OCHO (8) reuniones de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC, y TRECE (13) 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 CIENTO OCHENTA Y CINCO MIL CIENTO TREINTA Y SEIS EUROS CON 44 CENTIMOS (185.136,44 €), correspondiéndose CIENTO VEINTICINCO MIL CIENTO TREINTA Y SEIS EUROS CON CUARENTA Y CUATRO CÉNTIMOS (125.136,44 €) por las asistencias a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, y SESENTA MIL EUROS (60.000 €) por la asistencia a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC.

A los Presidentes de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC 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 segundo, tercer y cuarto trimestre de 2020.

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 TRECE MIL QUINIENTOS EUROS (13.500,00 €) para el Presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC y VEINTIDOS MIL QUINIENTOS EUROS (22.500 €) 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

¹ El Consejo de Administración está compuesto por ONCE (11) consejeros si bien durante el ejercicio 2020 han formado parte del Consejo un total de DOCE (12) consejeros.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2020

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 2020, sin perjuicio de las modificaciones (reducciones) en las dietas por asistencia a las Comisiones.

En relación a las variaciones respecto al ejercicio anterior (2019), las mismas se deben por las diferencias en el número de sesiones de las Comisiones 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 2020 asciende a la cantidad de QUINIENTOS SETENTA Y OCHO MIL TRESCIENTOS TREINTA Y SIETE EUROS CON CINCUENTA Y SEIS CÉNTIMOS (578.337,56 €).

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, reducir su retribución fija en un 50% durante cuatro meses a contar desde mediados de marzo y un 25% hasta el 31 de diciembre de 2020.

El importe inicial - SETECIENTOS SESENTA Y UN MIL OCHENTA Y OCHO EUROS CON SEIS CÉNTIMOS EUROS (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 (2019), y tal como se ha indicado anteriormente, la reducción del importe devengado en 2020 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 2019 frente al devengado en 2020 es de CIENTO OCHENTA Y DOS MIL SETECIENTOS CINCUENTA EUROS CON CINCUENTA CÉNTIMOS (182.750,50 €), esto es, en 2020 se ha devengado un 24 % menos que en el ejercicio anterior. Dicha diferencia se debe, principalmente, al impacto de las medidas de reducción de la retribución adoptadas a lo largo del ejercicio 2020.

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:

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.

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.

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.

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

Solo el Consejero Ejecutivo cuenta en su paquete retributivo con retribución variable, a corto y largo plazo.

De acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones, los conceptos retributivos variables a corto plazo se establecen como un porcentaje sobre la retribución fija. En este sentido, para el ejercicio 2020, dicho porcentaje se estableció inicialmente en el 60% del total de la retribución fija (en adelante, el “Importe Objetivo”).

Dicho Importe Objetivo tiene un cobro teórico mínimo del 0%, y un máximo de un 141%, importe resultante de la combinación de las diferentes escalas de valoración y los pesos atribuidos a cada objetivo.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2020

De acuerdo con lo anterior, el importe teórico máximo de retribución variable a corto plazo para 2020 - antes de la adopción de los acuerdos de suspensión del esquema retributivo variable - era de SEISCIENTOS CUARENTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS SEIS EUROS (643.806 €) y el mínimo de CERO EUROS (0 €).

A fecha de cierre del presente informe (febrero 2021), el esquema retributivo variable a corto y largo plazo del Consejero Delegado del ejercicio 2020 ha quedado definitivamente suspendido y por tanto, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC no ha llevado a cabo ningún proceso de evaluación de los objetivos inicialmente fijados para la retribución variable a corto plazo en la sesión del 26 de febrero de 2020.

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

En relación a la retribución variable a corto plazo satisfecha al Consejero Delegado en el ejercicio 2020, referente a los objetivos fijados en 2019, ascendió a un total de TRESCIENTOS VEINTIOCHO MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y OCHO EUROS CON CINCUENTA Y NUEVE CÉNTIMOS (328.948,59 €).

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 2020, habiéndose suspendido definitivamente su esquema de retribución variable a corto y largo plazo del ejercicio 2020, por acuerdo de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC de fecha 11 de febrero de 2021 y posterior acuerdo del Consejo de Administración del 25 de febrero de 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.

Durante el ejercicio 2020 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

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2020

y RSC 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.

En relación a la cláusula de reducción (*malus*), actualmente no es de aplicación al no encontrarse prevista ni en el contrato de prestación de servicios del Consejero Delegado ni en la Política de Remuneraciones, si bien se tiene prevista su inclusión en la nueva Política de Remuneraciones aplicable a los ejercicios 2022 a 2024, en línea con las nuevas recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

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 vigente, se ha incluido en el esquema retributivo del Consejero Delegado un plan de previsión social. Las aportaciones a dicho plan se han iniciado durante el ejercicio 2020, 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 2020, las aportaciones a dicho plan ascendieron a un total de SETENTA Y SEIS MIL CIENTO OCHO EUROS (76.108 €).

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 2020 se ha modificado el contrato de prestación de servicios del Consejero Delegado a fin de ajustarlo a las reducciones de la retribución fija acordadas por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC, y a petición del propio Consejero Delegado. Ninguna de dichas modificaciones tiene la condición de significativa.

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 2020, 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 CUATRO MIL QUINIENTOS TREINTA Y SEIS EUROS CON DIECISÉIS CÉNTIMOS (4.536,16 €).

Seguro de vida y accidentes: el Consejero Delegado es beneficiario de un seguro de vida y accidentes, con una prima anual de TRES MIL CUARENTA Y TRES EUROS (3.043,00 €), con las coberturas aseguradas de:

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2020

- 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 cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.*

Además de los importes y conceptos indicados en apartados anteriores del presente Informe, el Consejero Delegado ha percibido un total de SETENTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y OCHO EUROS CON SETENTA Y OCHO CÉNTIMOS (77.858,78 €) en concepto de dietas por su pertenencia a los órganos de administración de las siguientes sociedades del Grupo:

- TREINTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y TRES EUROS (37.463,00€) anuales de la sociedad de nacionalidad alemana Sol Melia Deutschland GmbH.
- VEINTITRÉS MIL CIENTO TREINTA Y SIETE EUROS CON SETENTA Y OCHO CÉNTIMOS (23.137,78 €) anuales (correspondiente a 21.089,95 Libras) de la sociedad de nacionalidad inglesa Lomondo Limited, y
- DIECISIETE MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y OCHO EUROS (17.258,00 €) 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 2020 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

| <i>Nombre</i> | <i>Tipología</i> | <i>Periodo de devengo ejercicio 2020</i> |
|---|-------------------------|--|
| D. Gabriel Escarrer Juliá | Consejero Dominical | Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020 |
| D. Gabriel Escarrer Jaume | Consejero Ejecutivo | Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020 |
| Dña. María Antonia Escarrer Jaume (Hoteles Mallorquines Consolidados, S.L.) | Consejera Dominical | Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020 |
| D. Alfredo Pastor Bodmer (Hoteles Mallorquines Asociados, S.L.) | Consejero Dominical | Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020 |
| D. Jose María Vázquez-Pena Pérez (Hoteles Mallorquines Agrupados, S.L.) | Consejero Dominical | Desde 10/07/2020 hasta 31/12/2020 |
| D. Juan Arena de la Mora | Consejero Independiente | Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020 |
| D. Luis María Díaz de Bustamante y Terminel | Consejero Independiente | Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020 |
| D. Fernando d'Ornellas Silva | Consejero Independiente | Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020 |
| D. Francisco Javier Campo García | Consejero Independiente | Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020 |
| Dña. Carina Szpilka Lázaro | Consejera Independiente | Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020 |
| Dña. Cristina Henríquez de Luna Basagoiti | Consejera Independiente | Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020 |
| D. Sebastián Escarrer Jaume | Consejero Dominical | Desde 01/01/2020 hasta 16/05/2020 |

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 (miles de €)*

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2020

| <i>Nombre</i> | <i>Remuneración Fija</i> | <i>Dietas</i> | <i>Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo</i> | <i>Sueldo</i> | <i>Retribución variable a corto plazo</i> | <i>Retribución variable a largo plazo</i> | <i>Indemnización</i> | <i>Otros conceptos</i> | <i>Total ejercicio 2020</i> | <i>Total ejercicio 2019</i> |
|---|--------------------------|---------------|--|---------------|---|---|----------------------|------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| D. Gabriel Escarrer Juliá | 22 | 32 | | | | | | | 54 | 49 |
| D. Gabriel Escarrer Jaume | 21.64 | 32.45 | | 578.34 | | | | | 632 | 1.144 |
| Dña. María Antonia Escarrer Jaume (Hoteles Mallorquines Consolidados, S.L.) | 22 | 46 | | | | | | | 68 | 78 |
| D. Alfredo Pastor Bodmer (Hoteles Mallorquines Asociados, S.L.) | 22 | 32 | | | | | | | 54 | 27 |
| D. Jose María Vázquez-Pena Pérez (Hoteles Mallorquines Agrupados, S.L.) | 5 | 16 | | | | | | | 22 | - |
| D. Juan Arena de la Mora | 22 | 55 | | | | | | | 77 | 68 |
| D. Luis María Díaz de Bustamante y Terminel | 22 | 82 | | | | | | | 104 | 114 |
| D. Fernando d'Ornellas Silva | 22 | 88 | | | | | | | 110 | 132 |
| D. Francisco Javier Campo García | 22 | 85 | | | | | | | 107 | 112 |
| Dña. Carina Szpilka Lázaro | 22 | 61 | | | | | | | 83 | 84 |
| Dña. Cristina Henríquez de Luna Basagoiti | 22 | 46 | | | | | | | 68 | 27 |
| D. Sebastián Escarrer Jaume | 5 | 5 | | | | | | | 11 | 49 |
| D. Alfredo Pastor Bodmer | - | - | | | | | | | - | 42 |
| D. Juan Vives Cerdá | - | - | | | | | | | - | 10 |

Las cifras indicadas en este apartado podrían reflejar variaciones no significativas respecto a otros documentos que contengan información sobre retribuciones de los consejeros publicados o que vayan a ser publicados por Meliá, debido a la necesidad de completar este informe con cifras en miles de euros.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2020

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

N/A

iii. *Sistemas de ahorro a largo plazo*

| 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 | |
| | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 |
| D. Gabriel Escarrer Jaume | | | 76 | 76 | | | | |

iv. *Detalle de otros conceptos*

| Nombre | Concepto | Importe retributivo |
|---------------------------|-----------------|---------------------|
| D. Gabriel Escarrer Jaume | Seguro de vida | 3 |
| D. Gabriel Escarrer Jaume | Seguro de salud | 6 |

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2020

b) Retribuciones a los Consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

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

| <i>Nombre</i> | <i>Remuneración Fija</i> | <i>Dietas</i> | <i>Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo</i> | <i>Sueldo</i> | <i>Retribución variable a corto plazo</i> | <i>Retribución variable a largo plazo</i> | <i>Indemnización</i> | <i>Otros conceptos</i> | <i>Total ejercicio 2020</i> | <i>Total ejercicio 2019</i> |
|---------------------------|--------------------------|---------------|--|---------------|---|---|----------------------|------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| D. Gabriel Escarrer Jaume | | 78 | | | | | | | 78 | 107 |

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

N/A

iii. Sistemas de ahorro a largo plazo.

N/A

iv. Detalle de otros conceptos

N/A

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2020

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 el grupo | | | | |
|---|--------------------------------------|---|-------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|--|---|-------------------------------------|----------------------------------|----------------------------|
| | Total retribución en metálico | Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados | Remuneración por sistemas de ahorro | Remuneración por otros conceptos | Total ejercicio 2020 sociedad | Total retribución en metálico | Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados | Remuneración por sistemas de ahorro | Remuneración por otros conceptos | Total ejercicio 2020 grupo |
| D. Gabriel Escarrer Juliá | 54 | | | | 54 | | | | | |
| D. Gabriel Escarrer Jaume | 632 | | | 9 | 641 | 78 | | | | 78 |
| Dña. María Antonia Escarrer Jaume (Hoteles Mallorquines Consolidados, S.L.) | 68 | | | | 68 | | | | | |
| D. Alfredo Pastor Bodmer (Hoteles Mallorquines Asociados, S.L.) | 54 | | | | 54 | | | | | |
| D. Jose María Vázquez-Pena Pérez (Hoteles Mallorquines Agrupados, S.L.) | 22 | | | | 22 | | | | | |
| D. Juan Arena de la Mora | 77 | | | | 77 | | | | | |
| D. Luis María Díaz de Bustamante y Terminel | 104 | | | | 104 | | | | | |
| D. Fernando d'Ornellas Silva | 110 | | | | 110 | | | | | |
| D. Francisco Javier Campo García | 107 | | | | 107 | | | | | |
| Dña. Carina Szpilka Lázaro | 83 | | | | 83 | | | | | |
| Dña. Cristina Henríquez de Luna Basagoiti | 68 | | | | 68 | | | | | |
| D. Sebastián Escarrer Jaume | 11 | | | | 11 | | | | | |
| TOTAL | 1.387 | | | 9 | 1.396 | 78 | | | | 78 |

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.

Nota al apartado C.1 a) i (“Otros Conceptos”):

El importe correspondiente a la prima del seguro de vida del Consejero Delegado se reporta en los apartados C.1 a) iv. y C.1. c) como “otros conceptos”.

Nota general en relación con el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio 2019 (“IAR 2019”):

En aras a una mayor transparencia, interesa incluir aquí las siguientes aclaraciones o consideraciones respecto a ciertos datos publicados en el IAR 2019:

- En relación a la información publicada en referencia al esquema retributivo variable a corto plazo para el ejercicio 2020, y como ya se ha anticipado en otros apartados del presente Informe, dicho esquema quedó suspendido por acuerdo de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC, y por lo tanto, los objetivos y métricas consignados en el apartado A del IAR 2019 no han sido de aplicación.
- En el IAR 2019 también se informó que la propuesta de incremento de la remuneración fija del consejero delegado para el ejercicio 2020 sería del 1,5%, si bien dicho incremento no ha sido finalmente efectivo dadas las medidas de reducción y contención explicadas en el presente Informe.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha **25 de febrero de 2021**.

Indique si ha habido Consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe: **NO**.