

Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024

10 de junio de 2021

Índice

1. Definiciones
2. Antecedentes y marco normativo
3. Principios
4. Relación de la Política y esquema retributivo de los trabajadores
5. Órganos competentes y proceso de toma de decisiones
6. Estructura retributiva
7. Condiciones básicas de los contratos de los Consejeros Ejecutivos
8. Aprobación y entrada en vigor

1. Definiciones

CNMV: Comisión Nacional del Mercado de Valores.

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

Consejero Ejecutivo o Consejero Delegado: aquellos consejeros que desempeñen funciones de dirección en la Sociedad o su Grupo, cualquiera que sea el vínculo jurídico que mantengan con ella. Cuando un consejero desempeñe funciones de dirección y, al mismo tiempo, sea o represente a un accionista significativo o que esté representado en el consejo de administración, se considerará como ejecutivo.

A los efectos de la presente Política, y a fecha de su aprobación, D. Gabriel Escarrer Jaume, Vicepresidente Ejecutivo y Consejero Delegado de Meliá, es el único Consejero con funciones ejecutivas.

Contrato: contrato mercantil de prestación de servicios.

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.

IAGC: Informe Anual de Gobierno Corporativo.

IARC: Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

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

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

Política o Política de Remuneraciones: Política de Remuneraciones de los Consejeros de Meliá para los ejercicios 2022, 2023 y 2024 o para el trienio anterior 2019, 2020 y 2021, según el contexto.

2. Antecedentes y marco normativo

La Política de Remuneraciones ha sido diseñada de conformidad con la legislación mercantil vigente contenida en la Ley de Sociedades de Capital, atendiendo además a las mejoras prácticas y recomendaciones en materia de remuneraciones y gobierno corporativo, todo ello en el marco de los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo.

La presente 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.

No obstante, 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, han llevado a la Comisión y al Consejo de Administración a introducir algunas modificaciones con respecto a la anterior Política.

En esta Política se identifican, incluyen y regulan, entre otros aspectos, los procedimientos para la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones, su revisión, las características generales de la misma, su compatibilidad y relación con la estrategia, objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad y de los grupos de interés, los principios generales de la Política de Remuneraciones, así como los diferentes esquemas de remuneración aplicados.

Finalmente, indicar que, para la elaboración de la presente Política, tanto el Consejo de Administración como la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC se han visto limitados por la actual 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 que se adopten en cada momento.

Por ello, siendo conscientes de esta falta de visibilidad, por una parte, y con el objetivo de disponer de una Política transparente y velar por los intereses de los accionistas e inversores, se ha reducido el plazo mínimo de la retribución variable a largo plazo para los Consejeros Ejecutivos y dotado 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.

3. Principios

La Política de Remuneraciones está orientada a la generación de valor a largo plazo para el Grupo, buscando alinearse con el Plan Estratégico, los intereses de sus empleados, accionistas y demás grupos de interés y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración recogen los principios de prudencia, moderación y generación de valor a largo plazo, previendo expresamente que la retribución de los Consejeros tenga en cuenta su dedicación efectiva, adaptándose en todo momento a las prácticas del mercado, para mantener su competitividad, y a la realidad económica y social.

Asimismo, la política retributiva definida en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo busca que la retribución de los Consejeros se adapte atendiendo a su condición de Independientes o Ejecutivos, de tal modo que bajo los principios generales que se indican a continuación, ofrezca incentivos para su dedicación, cualificación y responsabilidades y asegure que, en ningún caso, la retribución constituye un obstáculo para su independencia, en particular, por lo que respecta a los Consejeros Externos Independientes, mientras que se mantiene un sistema retributivo diferenciado para los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad, a fin de retribuir de manera equitativa y competitiva las responsabilidades añadidas propias de quienes desempeñan funciones de dirección en la Sociedad o su Grupo.

En cualquier caso, el Reglamento del Consejo establece que la retribución del Consejo de Administración sea transparente y que se suministre con la antelación necesaria información suficiente y alineada con las recomendaciones de buen gobierno de las sociedades cotizadas. En particular, se informa de su cuantía global tanto en la Memoria de las cuentas anuales como en el IAGC.

Como consecuencia y desarrollo de lo anterior, la presente Política se ha diseñado sobre la base de los principios generales anteriores, que se concretan en:

- 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.
- Transparencia y compromiso de información con los accionistas e inversores.
- Compartir los principios aplicables inspiradores de la presente 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.).

4. Relación de la Política y esquema retributivo de los trabajadores

Para la fijación del esquema retributivo de los consejeros así como la elaboración de la presente Política, y en cumplimiento de lo establecido en el nuevo artículo 529 novodécimas 3.c) de la Ley de Sociedades de Capital, se han tenido en cuenta el esquema y la política de remuneraciones de los empleados del Grupo.

De acuerdo con lo establecido en la normativa interna del Grupo, la retribución del personal de Meliá está compuesta, entre otros, por los siguientes conceptos:

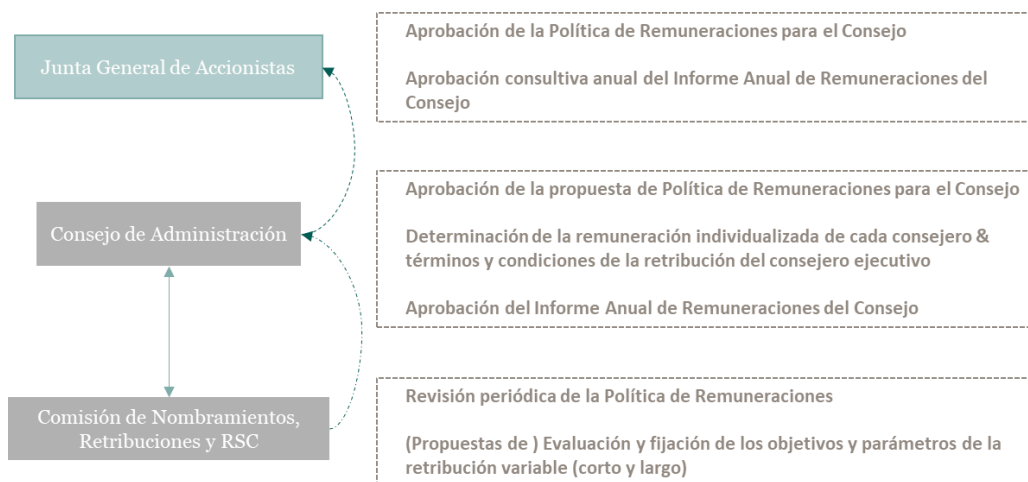
- Retribución fija, que viene dada por el puesto ocupado y de acuerdo a la banda salarial establecida.
- Retribución variable a corto y/o largo plazo, (si procede, y en todo caso, no garantizada), que permite recompensar la consecución de objetivos. Se establece siempre como un porcentaje de la retribución fija anual.

En este sentido, la Política de Remuneraciones se encuentra alineada con la del resto de empleados, compartiendo los siguientes principios:

- La no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza, o cualquier otra circunstancia. A este respecto, todos los empleados del Grupos son remunerados en función de la valía profesional, experiencia, dedicación y la responsabilidad asumida.
- Tanto el Consejero Ejecutivo 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.

5. Órganos competentes y proceso de toma de decisiones



5.1 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC desempeña un papel fundamental en el proceso de análisis y determinación de la política retributiva de la Sociedad, formulando aquellas propuestas y/o informes que exige la legislación aplicable e involucrándose en los procesos concretos que se detallan a lo largo de la presente Política.

Sus funciones, que se regulan 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 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; y
- Velar por la transparencia de las retribuciones, así como por la inclusión en el IARC y en el IAGC de información sobre las remuneraciones de los consejeros, y someter al Consejo la aprobación del IARC.

Como parte del proceso de toma de decisión, la Comisión cuenta con la colaboración y asesoramiento del Departamento de Compensación (Recursos Humanos), que realiza un análisis previo de datos retributivos de empresas comparables, Gobierno Corporativo (Legal & Cumplimiento) así como con el asesoramiento de profesionales externos.

Si se estima conveniente, el Presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC podrá comparecer en la Junta General de Accionistas para informar sobre las actividades de la Comisión en materia retributiva.

5.2 Consejo de Administración

La participación del Consejo de Administración en la determinación de la retribución se produce en dos momentos relevantes.

Por un lado, el Consejo de Administración analiza las propuestas e informes que la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC elabora en materia de retribución, utilizando las herramientas que esta le facilita (información estadística, comparada, informes de terceros, etc.) para elaborar las propuestas que deben someterse a aprobación de la Junta General de Accionistas, como el importe máximo de la retribución anual global o los preceptos estatutarios y/o reglamentarios con contenido en materia retributiva.

Por otro lado, una vez aprobado en Junta General el importe máximo, la determinación de la remuneración individual de cada Consejero corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC, teniendo en cuenta en todo momento las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones Delegadas del Consejo y demás circunstancias objetivas que considere relevante (i.e. Presidencia Comisiones Delegadas, Secretaría de Consejo, ...).

Además de lo anterior y por lo que respecta a los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC, es el órgano competente para aprobar los términos y condiciones de los contratos que dichos Consejeros celebren con la Sociedad en la forma establecida en la Ley de Sociedades de Capital, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración. En virtud de dichos contratos, que deben ser en todo caso conformes con la presente Política de Remuneraciones, los Consejeros Ejecutivos pueden percibir determinadas cantidades adicionales por el desempeño de dichas funciones ejecutivas.

Asimismo, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión, elabora anualmente el IARC, que se pone a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General de Accionistas y que se somete a votación consultiva como punto separado del orden del día.

5.3 Junta General de Accionistas

De conformidad con el artículo 37 de los Estatutos Sociales, el papel de la Junta General de Accionistas es aprobar el importe máximo de la retribución fija anual global a la que tienen derecho todos los Consejeros en su condición de tales, todo ello sin perjuicio del pago de los honorarios o remuneraciones que puedan acreditarse frente a la Sociedad en razón de la prestación de servicios profesionales o derivados del trabajo personal, según sea el caso.

Además, la aplicación de cualesquiera 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, también debe ser acordada por la Junta General, debiendo además determinar el valor de las acciones que se tome como referencia, el número de acciones a entregar a cada Consejero, el precio de ejercicio de

los derechos de opción, el plazo de duración de este sistema de retribución y demás condiciones que estime oportunas.

6. Estructura retributiva

De conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales, se prevé un sistema retributivo diferenciado para los Consejeros en su condición de tales y para los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad, al tener estos últimos, responsabilidades añadidas.

6.1 Importe máximo de la retribución anual de los Consejeros

El importe máximo de retribución de los Consejeros en su condición de tales, se establece en la suma de **UN MILLÓN DOSCIENTOS MIL EUROS (1.200.000€)**, cantidad que permanecerá en vigor hasta que la Junta General apruebe su modificación.

Este límite aplicará al importe que resulte de sumar los conceptos señalados en el apartado 6.2 siguiente (Retribución Fija, Dietas por asistencia, [...]), que remuneran el desempeño de las funciones de los Consejeros en su condición de tales, es decir, exceptuando los satisfechos en concepto de retribución por desempeño de funciones ejecutivas.

6.2 Estructura retributiva de los Consejeros en su condición de tales



De conformidad con lo establecido en el artículo 37.1 de los Estatutos Sociales, la retribución de los Consejeros en su condición de tales se compone de:

- Una **asignación anual fija**, el desempeño de sus funciones de supervisión y decisión colegiada.
- **Dietas de asistencia** a las sesiones del Consejo de Administración y Comisiones de las que formen parte.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, podrá establecer una remuneración diferenciada asociada a la pertenencia a las distintas Comisiones del Consejo, a los cargos de Presidente de las mismas, o al cargo de Secretario del Consejo de Administración, en línea con el principio retributivo de recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y la dedicación que el cargo exija.

La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro del límite máximo (apartado 6.1.) y su distribución entre los distintos Consejeros corresponde al Consejo de Administración, tomando en consideración los cargos, las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo, los cargos desempeñados en las mismas y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

El devengo de la retribución en lo que se refiere a la asignación fija anual, se entenderá por meses vencidos, de tal forma que la retribución de cada Consejero será proporcional al tiempo que dicho Consejero haya ejercido su cargo durante el año para el que se fija dicha remuneración.

En todo caso, el detalle de las cantidades satisfechas a los Consejeros en su condición de tales durante el correspondiente ejercicio se incluirá en IARC que cada año se somete a la consideración de la Junta General.

Lo anterior se entiende sin perjuicio del de la asunción por parte de la Sociedad de los gastos razonables de desplazamiento y alojamiento que se originen con motivo de la asistencia de los Consejeros a las sesiones del Consejo de Administración y de las Comisiones a las que pertenezcan.

La remuneración de los Consejeros en su condición de tales no prevé la concesión de créditos, anticipos ni garantías.

6.3 Estructura retributiva por el desempeño de funciones ejecutivas

Adicionalmente a lo anterior, los Consejeros Ejecutivos contarán en su paquete retributivo con:

- I. Retribución fija anual.
- II. Retribución variable a corto plazo.
- III. Retribución variable a largo plazo.
- IV. Retribución en especie y otros beneficios.

Estos elementos son objeto de desarrollo en el respectivo Contrato, que ha sido aprobado conforme a lo dispuesto en el artículo 249 de la LSC y cuyos elementos básicos se relacionan en el apartado 7 de la presente Política.

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.

6.3.1 Retribución fija anual

Los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a percibir una retribución anual fija por el mayor nivel de dedicación y responsabilidad que implica el desempeño de su cargo, que deberá ser competitiva en relación con los estándares habituales del sector para puestos del nivel de responsabilidad que ocupen.

La retribución anual fija se determinará por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC. Para su determinación, la Comisión tomará en consideración los análisis de mercado elaborados por firmas de consultoría de primer nivel en la materia, a efectos

de poder establecer una retribución adecuada a las funciones que en cada momento desempeñen los Consejeros Ejecutivos. Asimismo, se tomarán en consideración otros factores como los incrementos medios de la retribución de los directivos de la Compañía.

Esta cantidad fija debe constituir una parte suficiente de la remuneración total en aras de mantener un equilibrio retributivo adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración.

La remuneración fija anual del Consejero Ejecutivo para el ejercicio 2021 asciende a SETECIENTOS SESENTA Y UN MIL OCHENTA Y OCHO EUROS CON SEIS CÉNTIMOS DE EURO (761.088,06 €). Todo ello sin tomar en consideración las reducciones aplicables por la situación socio económica derivada del COVID-19 y que la Sociedad ha venido informando al mercado.

Esta cantidad permanecerá fija en cuanto el Consejo de Administración no acuerde su modificación, en su caso, con arreglo a los criterios mencionados anteriormente. En caso de que se produjeran modificaciones, se dará cuenta de ello en el IARC que se somete anualmente a votación consultiva de la Junta General de Accionistas y que está a disposición de los accionistas en la página web corporativa.

6.3.2 Retribución Variable a corto plazo

Los conceptos retributivos variables a corto plazo se establecerán, en su caso, como un porcentaje sobre la retribución fija, como se desarrolla a continuación. Su objetivo es incentivar el cumplimiento de objetivos estratégicos prefijados, concretos y cuantificables, relacionados con la gestión de los Consejeros Ejecutivos, por lo que está directamente vinculada al logro de dichos objetivos.

Para su determinación, valoración de su cumplimiento y cálculo del importe final, el Consejo de Administración, en base a la propuesta elaborada por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC, ponderará diferentes objetivos ligados a los resultados más críticos de la Compañía y a las metas anuales establecidas, pudiendo aplicarse los mismos criterios que también se establecen para los ejecutivos de la alta dirección de la Compañía.

La fijación y valoración del nivel de cumplimiento de las retribuciones variables a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos se llevará a cabo anualmente por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión.

La cuantía objetivo (100%) de la retribución variable a corto plazo se corresponderá con un porcentaje sobre el salario fijo, 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.

Actualmente, dicho porcentaje se corresponde con el SESENTA POR CIERTO (60%) de la retribución fija anual, sin perjuicio de la facultad del Consejo y Comisión de modificar y ajustar dicho porcentaje dando cuenta de ello en el IARC.

Los niveles de cumplimiento de dichos objetivos pueden dividirse en los siguientes:

Objetivos económicos: En los cuales el cumplimiento máximo es del 150% 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.

Objetivos no económicos: Tienen un cumplimiento máximo del 130% y un mínimo del 0%, con una escala gradual de cuatro niveles de cumplimiento (0%, 75%, 100% y 130%).

Dentro de los objetivos no económicos se engloban aquellos relacionados con la sostenibilidad.

La evaluación de estos objetivos se basará en una escala de desempeño, definida por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC, dividida en niveles acumulativos de cumplimiento de hitos.

Anualmente se ajustarán los indicadores y metas vinculados a la retribución variable a corto plazo basándose en las prioridades del Grupo.

6.3.3 Retribución Variable a largo plazo

Los Consejeros Ejecutivos también podrán ser beneficiarios de una retribución variable a largo plazo que tenga por objeto la alineación con los intereses y maximización de la rentabilidad del accionista, la creación de valor y la sostenibilidad y rendimiento del Grupo a largo plazo, así como el fomento de la retención y motivación de los Consejeros Ejecutivos, y que se instrumente mediante: (i) pagos en metálico, (ii) entrega de acciones o de derechos sobre ellas, (iii) así como mediante cualquier otro sistema de retribución que esté referenciado al valor de las acciones o vinculado a la creación de valor para el accionista a largo plazo.

En cualquier caso, la retribución variable a largo plazo deberá cumplir con las siguientes características:

- Los planes deberán abarcar un periodo mínimo de DOS (2) ejercicios, pudiendo establecerse UN (1) año de carencia entre un plan y el siguiente.

En cualquier caso, este periodo de duración deberá permitir remunerar el rendimiento por un desempeño continuado para apreciar su contribución a la creación sostenible de valor.

- Podrá estar ligada a los resultados del Plan Estratégico de la Compañía, en cuyo caso las metas y objetivos tendrán la misma duración que el devengo de la retribución variable a largo plazo.
- Las métricas a emplear y los objetivos que se deben cumplir serán definidos por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, asegurando en todo caso que guarden relación con la creación de valor y no deriven simplemente de la evolución general de los mercados bursátiles o del sector de actividad de la Compañía.

Dentro de la libertad de decisión del Consejo de Administración se podrán incluir métricas que midan la creación de valor de forma directa y/o indirecta.

En cualquier caso, las métricas y objetivos deberán promover la sostenibilidad de la empresa e incluirán criterios no financieros que sean adecuados para la creación de valor a largo plazo.

Entre otras, podrán fijarse las siguientes magnitudes:

- Retorno Total del Accionista (y su correspondiente tasa) del periodo de referencia, como magnitud para medir la creación de valor para el accionista;
- Ratio Deuda Neta/ EBITDA en base consolidada al cierre del último ejercicio del período de referencia;
- Beneficio ordinario antes de impuestos del período de referencia.

El Consejo de Administración, previa consideración de la recomendación de la Comisión, con respecto a la métrica o métricas acordadas deberá definir, al menos, lo siguiente:

- El nivel mínimo por debajo del cual se considerará que no se ha alcanzado logro alguno; y,
 - En el caso de que fueran varias métricas, la ponderación atribuida a cada una de ellas en la cuantificación del nivel de logro alcanzado en el período de referencia.
- Los sistemas de remuneración a largo plazo deberán incluir las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
 - El importe target (100%) de dicha retribución variable plurianual se basará en el importe correspondiente a un porcentaje (%) sobre el importe fijo del salario fijo del Consejero Ejecutivo establecido por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC.
 - El importe máximo de cobro será el 150% y 0% el mínimo.

6.3.4 Retribución en especie y otros beneficios

Seguro de vida y accidentes: Los Consejeros Ejecutivos podrán contar con una póliza de vida y accidentes conforme a las prácticas de mercado. El capital asegurado máximo será de un salario fijo anual.

Seguro médico privado: Los Consejeros Ejecutivos podrán contar con un seguro médico privado para los mismos y su unidad familiar.

Planes de previsión social: Los Consejeros Ejecutivos podrán ser beneficiarios de un Sistema de Previsión Social para cubrir la contingencia de jubilación, fallecimiento o incapacidad. Dicho sistema se instrumentará mediante aportaciones por parte de la empresa a un Seguro de Vida adaptado a las condiciones que, en cada momento constituyan práctica habitual de mercado, con una aportación máxima del 10% de su retribución fija anual. Adicionalmente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, podrá aprobar aportaciones extraordinarias al citado Plan para los Consejeros Ejecutivos, dando en su caso el correspondiente detalle en el IARC.

Tal y como se establece en el apartado 6.3.3 anterior, 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. La aplicación de dichos sistemas de retribución deberá ser acordada por la Junta General de Accionistas, que determinará el valor de las acciones que se tome como

referencia, el número de acciones a entregar a cada Consejero, el precio de ejercicio de los derechos de opción, el plazo de duración de este sistema de retribución y demás condiciones que estime oportunas.

Los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho al reembolso de cualquier gasto razonable (de viaje, desplazamiento, manutención, teléfono móvil, representación o de cualquier otro tipo) en el que hayan incurrido por el desempeño de sus servicios a la Sociedad, siempre que se encuentren oportunamente justificados.

6.4 Retribución por el desempeño del cargo de administrador en otras sociedades del Grupo

Los Consejeros Ejecutivos que desempeñen el cargo de administrador/consejero en otras sociedades del Grupo, podrán percibir de dichas sociedades la remuneración que corresponda al cargo con arreglo a sus normas de gobierno corporativo y normativa aplicable, dando en su caso el correspondiente detalle en el IARC.

6.5 Política de Remuneraciones aplicable a nuevos Consejeros

El sistema retributivo descrito en el apartado 6 de la Política será de aplicación a cualquier Consejero que, durante la vigencia de la presente Política, pueda ser nombrado por la Junta General o designado por el Consejo de Administración por cooptación o para desempeñar funciones ejecutivas.

6.6 Diferimiento del pago

En línea con los principios de buen gobierno, el pago de la retribución variable a corto plazo, se producirá 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 producirá 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.

En caso de que se acuerden 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, el Consejo de Administración podrá acordar un calendario de diferimiento de pago distinto a lo establecido en este apartado, de lo que se dará cuenta de ello en el correspondiente IARC que se somete anualmente a votación consultiva de la Junta General de Accionistas.

6.7 Mecanismos de control de la retribución variable (cláusulas *malus* y *clawback*)

El Consejo de Administración, atendiendo a la propuesta que, en su caso, formule la Comisión, tendrá la facultad para 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 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 recuperarse 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.

6.8 Régimen excepcional

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 presente Política, todo ello 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.

7. Condiciones básicas de los contratos de los Consejeros Ejecutivos

En el año 2015, el Consejero Ejecutivo suscribió con la Sociedad un Contrato, que fue aprobado por el Consejo de Administración, de conformidad con el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital. En el mismo se describen sus funciones como Consejero Delegado y sus obligaciones para con la Sociedad, así como el detalle de las retribuciones que le corresponden por el desempeño de dichas funciones.

Los términos y condiciones esenciales del contrato suscrito por la Sociedad con el Consejero Ejecutivo (y, que, en todo caso, deberán respetarse como parámetros con cualquier consejero ejecutivo) son, además de los relativos a las retribuciones antes mencionadas, los que se indican a continuación:

Elemento	Descripción
Duración	El Contrato tiene duración indefinida y sujeta al ejercicio del cargo de Consejero Delegado de la Sociedad.
Preaviso	En caso de resolución voluntaria por parte del Consejero, la dimisión deberá efectuarse con un preaviso de, al menos, tres meses.
Exclusividad	Durante la vigencia del Contrato, los Consejeros no podrán dedicarse a ninguna otra actividad laboral, mercantil o profesional salvo que concurra el consentimiento de la Sociedad.
No competencia	<p>De conformidad con el artículo 229 (f) de la Ley de Sociedades de Capital, los Consejeros Ejecutivos no podrán desarrollar por si o indirectamente, actividades o servicios profesionales que entrañen una competencia efectiva, actual o potencial, con la Sociedad o su Grupo.</p> <p>Dicha obligación de no competencia tendrá una aplicación mínima post contractual de un año, comprometiéndose la Sociedad a compensar a los Consejeros con el pago de una anualidad de la retribución anual total como Consejeros Ejecutivos que tuvieran al tiempo de la extinción del contrato. Si se incumpliera la obligación de no competencia post contractual, los Consejeros deberán restituir a la Sociedad las cantidades percibidas por ese concepto e indemnizar a la Sociedad con una cantidad equivalente al 150% de la suma recibida por ese concepto.</p>
Indemnizaciones	<p>Se deberá indemnizar a los Consejeros, con la cantidad equivalente a una anualidad de su retribución total, en el caso de que concurra cualquiera de las siguientes causas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="655 1798 1359 2004">• Extinción unilateral por parte del Consejero Ejecutivo: derivada de incumplimiento (grave y culpable) por la Sociedad de las obligaciones contractuales incluidas en el correspondiente contrato o por una modificación sustancial de sus funciones, poderes o condiciones de su prestación de servicios, por causa no imputable al Consejero Ejecutivo.

	<ul style="list-style-type: none"> • Extinción unilateral por parte de la Sociedad: no motivada por incumplimiento del Consejero. <p>En cumplimiento de la recomendación nº64 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV, para el cálculo del importe correspondiente a la indemnización se considerarán cualesquiera abonos cuyo devengo u obligación de pago surja como consecuencia o con ocasión de la extinción de la relación contractual que vinculaba al consejero con la Sociedad, incluidos los importes no previamente consolidados de sistemas de ahorro a largo plazo y las cantidades que se abonen en virtud de pactos de no competencia postcontractual.</p>
<p>Cláusulas de reducción y recuperación (clawback & malus)</p>	<p>La Sociedad podrá solicitar la devolución o reducción (total o parcial) de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos si se produce alguna de las siguientes circunstancias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 que el consejero haya sido sancionado por un incumplimiento del código ético y/o demás normativa interna aplicable. • En caso de sanciones o condenas judiciales por hechos imputables al Consejero Ejecutivo. • En caso de reformulación material de las cuentas anuales, excepto cuando venga motivada por una modificación de la normativa contable de aplicación.

8. Aprobación y entrada en vigor

La presente Política se someterá, junto con el correspondiente informe del Consejo de Administración, a la aprobación de la Junta General de Accionistas que se prevé celebrar el 10 de junio de 2021, y resultará de aplicación en los ejercicios 2022, 2023 y 2024, sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar a los Consejeros Ejecutivos correspondientes a las cantidades diferidas de la retribución variable de ejercicios anteriores.

Cualquier modificación o sustitución de la Política durante el trienio 2022 a 2024 requerirá la previa aprobación de la Junta General de accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente.

La Política de Remuneraciones será analizada y revisada periódicamente por la Comisión de Nombres, Retribuciones y RSC, que elevará al Consejo de Administración las propuestas de modificación que estime necesarias en función de la evolución de la Sociedad y el mercado, así como las adaptaciones que sean requeridas para el cumplimiento en todo momento de las disposiciones normativas vigentes y las recomendaciones de buen gobierno corporativo.

En particular, y tal como se ha indicado en el informe justificativo de la Política, una vez se disponga de mayor visibilidad a largo plazo que permita fijar un esquema de retribución variable a largo plazo, la Sociedad informará de ello en el IARC, y propondrá la modificación, de ser necesario, de la presente Política, a la Junta General de Accionistas.

El Consejo de Administración es el órgano responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la Política de Remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en esta Política.
