

Política de Remuneraciones de Consejeros 2019-2021

18 de junio de 2019

Índice

1. Objeto y principios básicos
2. Órganos competentes
3. Estructura retributiva
4. Otros beneficios
5. Condiciones básicas de los contratos de los Consejeros Ejecutivos

1. Objeto y principios básicos

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Meliá Hotels International, S.A. (“Meliá Hotels International” o la “Sociedad/Compañía”) para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 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.

Los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración recogen tales principios fundamentales, previendo expresamente que la retribución de los Consejeros tenga en cuenta su dedicación efectiva, adaptándose en todo momento a las prácticas del mercado. Asimismo, la Política retributiva definida en los Estatutos y en el Reglamento busca que la retribución de los Consejeros Externos Independientes ofrezca incentivos para su dedicación y asegure que, en ningún caso, la retribución constituye un obstáculo para su independencia.

Tal y como se detalla en el apartado III más adelante, se mantiene un sistema retributivo diferenciado para Consejeros Ejecutivos de la Sociedad, al tener estos las responsabilidades añadidas propias de los consejeros que desempeñan funciones de dirección en la Sociedad o su Grupo.

Además, el Reglamento del Consejo de Administración, en su artículo 24, establece que las percepciones previstas serán compatibles e independientes de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones, pensiones, opciones sobre acciones o compensaciones de cualquier clase establecidos con carácter general o singular para los Consejeros Ejecutivos, cualquiera que sea la naturaleza de su relación con la Sociedad, ya laboral -común o especial de alta dirección- mercantil o de prestación de servicios, relaciones que serán compatibles con la condición de miembros del Consejo de Administración.

En cualquier caso, el Reglamento del Consejo establece que la retribución del Consejo de Administración sea transparente y se informe de su cuantía global tanto en la Memoria como en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

2. Órganos competentes

2.1 Comisión de Nombramientos y Retribuciones

En el marco del proceso de análisis y determinación de la Política retributiva de la Sociedad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones desempeña un papel fundamental. Las funciones de dicha Comisión, en lo referente a este proceso, tal y como están reguladas 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; y
- Velar por la transparencia de las retribuciones.

Además de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones participa activamente durante todo el proceso de determinación de la Política de Remuneraciones, 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.

Asimismo, y sin perjuicio de las competencias del Consejo de Administración al respecto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará por el cumplimiento y el seguimiento de los criterios de valoración de la retribución variable de los consejeros ejecutivos.

2.2 Junta General de Accionistas

De conformidad con el artículo 37 de los Estatutos, el papel de la Junta General de Accionistas en este proceso es el de 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. En tal caso, la Junta General es el órgano competente para 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.

2.3 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 y Retribuciones 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 al que se refiere el párrafo anterior, la determinación de la remuneración individual de cada Consejero corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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 y Retribuciones, 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 de la Sociedad 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.

3. Estructura retributiva

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.

✓ Estructura retributiva de los Consejeros en su condición de tales:

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

- Una asignación anual fija.
- Dietas de asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y Comisiones de las que formen parte.

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€), en los términos que apruebe la Junta General, cantidad que permanecerá en vigor hasta que la Junta General apruebe su modificación.

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.

Asimismo, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos conforme a lo visto anteriormente.

✓ Estructura retributiva por el desempeño de funciones ejecutivas

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

- I. **Retribución Fija anual:** por el desempeño de sus funciones ejecutivas.
- II. **Retribución Variable,** compuesta de los siguientes conceptos:

o **Retribución Variable a corto plazo**

Los conceptos retributivos variables a corto plazo se establecerán como un porcentaje sobre la retribución fija.

Para su determinación y para el cálculo del importe final serán ponderados 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 de Nombramientos y Retribuciones.

El modelo de retribución variable a corto plazo estará alineado con el de la Compañía y se establecerán indicadores y metas anuales ligados a:

- Cumplir con las metas anuales establecidas en el Plan Estratégico del Grupo.
- Mitigar los riesgos identificados como más relevantes para la Compañía.
- Valoración del desempeño individual, como primer ejecutivo, en su caso.

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.

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%).

La evaluación de estos objetivos se basará en una escala de desempeño, definida por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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.

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 y Retribuciones.

o Retribución Variable a largo plazo

La Retribución Plurianual, trienal, estará ligada a los resultados del Plan Estratégico de la Compañía, cuyas metas y objetivos tienen la misma duración que el devengo de la Retribución Plurianual.

El importe target (100%) de dicha retribución variable plurianual se basará en un importe fijo que variará en función del nivel jerárquico. El importe máximo de cobro será el 150% y 0% el mínimo.

En línea con los principios de buen gobierno, el pago de la retribución variable plurianual se produce 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 a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En todo caso, la Junta General debe aprobar el Plan de Retribución Variable Plurianual.

4. 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.

Tal y como se establece en el apartado 2 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.

5. Condiciones básicas de los contratos de los Consejeros Ejecutivos

En el ejercicio 2015, el Consejero Ejecutivo suscribió con la Sociedad un contrato mercantil de prestación de servicios, 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:

- ✓ **Exclusividad:** Los Consejeros no podrán dedicarse a ninguna otra actividad laboral, mercantil o profesional salvo que concurra el consentimiento de la Sociedad.
- ✓ **No competencia:** 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.

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 tuvieron 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.

- ✓ **Indemnizaciones:** 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:
 - 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.
 - Extinción unilateral por parte de la Sociedad: no motivada por incumplimiento del Consejero.
- ✓ **Cláusula *clawback*:** la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá solicitar la devolución (total o parcial) de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos si se produce alguna de las siguientes circunstancias, dentro de los tres (3) años posteriores al abono de dicha retribución:
 - 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.