INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EJERCICIO 2018

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 de los Consejeros para los ejercicios 2019-2020, de Meliá Hotels International, S.A. (en adelante, "**Meliá Hotels International**", la "**Compañía**" o la "**Sociedad**") vigente en el ejercicio 2019 (la "**Política**" o la "**Política de Remuneraciones**") fue aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 6 de junio de 2018.

El procedimiento para su elaboración quedó recogido en el informe elaborado 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.

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

De conformidad con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital ("**LSC**"), la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tomando en consideración el análisis previo de datos retributivos realizado por el área de Recursos Humanos de la Sociedad, extraídos fundamentalmente del Estudio Retributivo 2017/2018 de Alta Dirección/Consejeros Ejecutivos de Korn Ferry[1], elaboró un informe específico sobre la Política, que elevó al Consejo de Administración.

1 Estudio Retributivo 2017/2018 de Alta Dirección/Consejeros Ejecutivos de Korn Ferry, empresa de consultoría de gestión global, especializada en la transformación de las organizaciones y en estudios retributivos a nivel mundial, en relación con el posicionamiento retributivo de los Consejeros Ejecutivos con respecto al mercado.

El Consejo de Administración en pleno, tras el oportuno debate, analizó el contenido del informe, y los cambios propuestos en la Política para el trienio 2019-2020. 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 –como viene siendo práctica de mercado; todo ello, en líneas generales.

Con motivo de la convocatoria de la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración puso a disposición de estos el informe preceptivo y una nueva versión de 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 al asesoramiento de asesores externos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como los departamentos de Gobierno Corporativo y Recursos Humanos, recibieron asesoramiento por parte de Cuatrecasas en la modificación de la Política de Remuneraciones vigente en el ejercicio 2018, así como en la elaboración de la (nueva) Política de Remuneraciones.

La Política de Remuneraciones se elaboró dentro del marco de la regulación existente de 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 y Retribuciones 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; y
- Velar por la transparencia de las retribuciones.

Retribución de los Consejeros en su condición de tal

En línea con lo indicado en párrafos anteriores, esta retribución 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 que asumen las funciones de presidente del Consejo o 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 y Retribuciones, que toma en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, su pertenencia a Comisiones Delegadas y demás circunstancias objetivas 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 del mercado realizado por el área de Recursos Humanos del Grupo, extraído del Índice Spencer Stuart de Consejos de Administración.

Retribución de los consejeros ejecutivos

El Consejero Delegado, único Consejero que desempeña funciones ejecutivas, 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 una retribución fija, una retribución variable (compuesta, a su vez, de conceptos a corto y largo plazo) y 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 y Retribuciones, tomando en consideración el análisis retributivo realizado por la consultora especialista en retribución Mercer, es el que propone al Consejo de Administración la modificación de la retribución del consejero ejecutivo.

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

En el ejercicio en curso (2019), dicha revisión (de los objetivos y del – posible- incremento de la retribución fija) se ha llevado a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su sesión del 26 de febrero de 2019, habiéndose acordado lo siguiente:

Respecto a la revisión salarial de 2019, a fecha de emisión del presente informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha propuesto un incremento del 2% sobre su retribución anual fija, esto es, el Consejero Delegado tendrá una retribución anual fija para el ejercicio 2019 de SETECIENTOS SETENTA Y SEIS MIL TRESCIENTOS NUEVE EUROS CON OCHENTA Y DOS CÉNTIMOS (776.309,82 €), que será efectiva desde el mes de abril 2019.

Para el ejercicio en curso, y como se indicará en otros apartados de este informe, el Consejo de Administración deberá analizar la bondad y conveniencia de la inclusión de cláusulas *clawback* en la retribución del consejero ejecutivo. Al efecto contará con el previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, quien, en sus sesiones de 27 de noviembre de 2018 y 26 de febrero de 2019, ya acordó proponer su inclusión en el contrato de prestación de servicios y su consecuente reflejo en la Política de Remuneraciones. Esta modificación se someterá a aprobación de la Junta General de Accionistas del presente ejercicio (2019).

En caso de que, consecuencia del acuerdo de la Junta General de Accionistas, se deba proceder a modificar el contrato de prestación de servicios suscrito con el consejero ejecutivo, se procederá de conformidad con el artículo 249 de la LSC, como ya ocurriera para su aprobación.

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, en su caso.

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, en el ejercicio 2019, únicamente el Consejero Delegado (a lo largo de este informe, las referencias al "Consejero Delegado" o "Consejero Ejecutivo" se entenderán hechas a D. Gabriel Escarrer Jaume, único Consejero con funciones ejecutivas) tiene un esquema retributivo con componentes variables a corto y a largo plazo.

En particular, la parte de componente variable a corto plazo 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, mientras que 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. 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 adecuadamente 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").

En la propuesta realizada al Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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.

El Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento (a la que se atribuye reglamentariamente velar por el sistema de gestión de riesgos) también es miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La presencia cruzada 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 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 establecida en su descripción del puesto (Job Description) responsabilidades concretas al respecto de 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. Además, en la determinación de los objetivos a los que se liga la retribución variable, tanto a corto como a largo plazo, se tiene presente el Mapa de Riesgos de la Compañía, a los efectos de establecer objetivos específicos tendentes a la mitigación de riesgos.

Los objetivos vinculados a la retribución variable a corto plazo se fijan anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, quien lanza el proceso de fijación de objetivos durante el primer trimestre del ejercicio.

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 y siempre y cuando (i) se encuentren auditadas por los auditores externos, y (ii) previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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 de Meliá Hotels International están sujetos a normativa interna que regula específicamente los potenciales conflictos de interés y los procesos para su resolución:

- Código Ético: donde se establece que los directivos y mandos han de ser ejemplo de liderazgo para sus equipos y que su manera de reaccionar ante conflictos y situaciones complejas también ha de ser ejemplar.

- Reglamento Interno de Conducta: documento que firman 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 regula de manera específica las obligaciones en materia de conflictos de interés y uso de información confidencial y privilegiada.

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 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) a tener en cuenta para su determinación. En particular, y previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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 en el esquema retributivo.

Respecto a cláusulas que obliguen al Consejero a la devolución de remuneraciones percibidas (cláusulas “clawback”), estas todavía no se han integrado en el contrato de prestación de servicios del Consejero Delegado, si bien en línea con las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en sus sesiones de 27 de noviembre de 2018 y 26 de febrero de 2019, ha acordado proponer su inclusión en el contrato de prestación de servicios y su consecuente reflejo en la Política de Remuneraciones del Consejo. Es por ello que se tiene previsto modificar la Política de Remuneraciones a fin de incluir la mencionada previsión. Como ya se ha indicado en apartados anteriores, esta modificación se propondrá en la próxima Junta General de Accionistas (junio 2019).

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 y Retribuciones y de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento le 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 informe (febrero 2019), el Consejero Delegado tiene una retribución bruta fija anual de SETECIENTOS SESENTA Y UN MIL OCHENTA Y OCHO EUROS (761.088 €). Dicho importe se corresponde con lo estipulado en el contrato de prestación de servicios.

Respecto a la revisión salarial de 2019, a fecha de emisión del presente informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su sesión del 26 de febrero de 2019, ha propuesto un incremento del 2% sobre su retribución anual fija, esto es, el Consejero Delegado tendrá una retribución anual fija para el ejercicio 2019 de SETECIENTOS SETENTA Y SEIS MIL TRESCIENTOS NUEVE EUROS CON OCHENTA Y DOS CÉNTIMOS (776.309,82 €), que será efectiva desde el mes de abril 2019.

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 TRES MIL TRESCIENTOS CUARENTA EUROS CON TREINTA Y SEIS CÉNTIMOS (3.340,36 €).

- **Seguro de vida y accidentes**: asimismo, el Consejero Delegado es beneficiario de un seguro de vida y accidentes, con una prima anual de DOS MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y NUEVE EUROS CON TREINTA CÉNTIMOS (2.489,30 €), con las siguientes coberturas:

    - 650.000 € muerte por cualquier causa
    - 650.000 € incapacidad por cualquier causa
    - 1.300.000 € 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 de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración 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.

El esquema retributivo variable a corto plazo del Consejero Ejecutivo para el ejercicio en curso ha sido aprobado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en la sesión del 26 de febrero de 2019, bajo los siguientes términos:

Parámetros económicos - financiero:

- **EBITDA (*Earnings Before Interest, Taxes, Drepreciation and Amortization*)**: se toma en consideración el EBITDA del Grupo sin plusvalías, y tiene un peso del 20% del total de la retribución variable.

- **ROE (*Return of Equity*)**: este objetivo tiene un peso del 10% sobre el total de la retribución variable.

- **Ratio de endeudamiento**: en este objetivo se toma en consideración el ratio de endeudamiento (deuda neta sobre EBITDA) del Grupo, teniendo un peso del 15% del total de la retribución variable.

- **Beneficios antes de impuestos (EBT)**: en este objetivo se toma en consideración el importe correspondiente al concepto de EBT, teniendo un peso del 10% del total de la retribución variable.

Parámetros no financieros – personales:

- **Expansión**: en este objetivo se toma en consideración el número de contratos firmados y aperturas realizadas (i.e. contratos de gestión, alquiler, franquicia) durante el ejercicio cerrado, teniendo un peso del 15% sobre la retribución variable.

- **Planes de acción definidos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones**: este objetivo tiene un peso del 10% sobre la retribución variable.

- **Valoración como primer ejecutivo**: en este objetivo se toma en consideración la valoración llevada a cabo por los miembros del consejo en las evaluaciones anuales, y tiene un peso del 10% sobre el total de la retribución variable.

Parámetros no financieros - sociales y medioambientales:

- **Cambio climático**: este objetivo tiene en consideración la reducción de emisiones de CO2, y tiene un peso del 5% sobre la retribución variable.

- **Sociales**: este objetivo toma en consideración el posicionamiento de la Compañía en el anuario RobecoSAM 2020, con un peso del 5% sobre la retribución variable.

Teniendo en cuenta la ponderación de cada objetivo, el porcentaje máximo a cobrar en concepto de retribución variable a corto plazo sería de 139%, y el mínimo de 0%.

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

En relación a la retribución variable a largo plazo, y de acuerdo con lo acordado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su sesión del 26 de febrero de 2019, la retribución del trienio 2016 a 2018 se pagará en el ejercicio 2019, con el siguiente detalle:

- Evolución valor de la acción: el peso máximo de este objetivo es del 20%, habiéndose valorado en un 80,35%.

- Solvencia Financiera: el peso máximo de este objetivo es del 35%, habiéndose valorado en un 103,33%.

- Objetivos de Negocio: el peso máximo de este objetivo es del 30%, habiéndose valorado en un 94,5%.

- Intangibles: el peso máximo de este objetivo es del 15%, habiéndose valorado en un 103,5%.

En función de los pesos de cada uno de los objetivos, el porcentaje de cumplimiento total asciende a un 96,24%, y el importe total a percibir por este concepto (retribución variable a largo plazo) asciende a un total de UN MILLÓN DOSCIENTOS CINCUENTA Y UN MIL CIENTO SETENTA Y SIETE EUROS CON SETENTA Y TRES CÉNTIMOS (1.251.177,73 €), que será abonado en el mes de abril de 2019, mes en el que la Compañía satisface la retribución variable, en un único pago y en metálico.

El año 2019 se considera un año de carencia a efectos de la retribución variable a largo plazo, puesto que la fijación de los objetivos ligados a la dicha retribución se llevará a cabo en 2020, año en el que se fijará el nuevo Plan Estratégico de la Compañía.

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.

La Política de Remuneraciones prevé que los Consejeros Ejecutivos puedan ser beneficiarios de un sistema de previsión social para cubrir la contingencia de jubilación, fallecimiento o incapacidad, a instrumentar mediante aportaciones a un seguro de vida adaptado a las condiciones que, en cada momento, constituyan práctica habitual de mercado, con una aportación de SETENTA Y SEIS MIL CIENTO OCHO EUROS (76.108 €).

En cualquier caso, el devengo o consolidación de los planes de previsión social no estará vinculado a la consecución de objetivos o parámetros relacionados con el desempeño del Consejero.

Tal y como se ha explicado anteriormente, está previsto que las aportaciones a dicho plan se inicien en el ejercicio en curso.

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 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 a continuación.

Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

De conformidad con lo establecido en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital, el 27 de noviembre de 2015, el Consejero Delegado suscribió con la Sociedad un contrato mercantil de prestación de servicios. En el mismo 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 Junta General de Accionistas celebrada el 6 de junio de 2018 aprobó, con un 97,72% de votos a favor sobre el total de votos emitidos, la nueva Política de Remuneraciones, así como la modificación de la anterior Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2018, destacando los siguientes cambios, a los que la Política de Remuneraciones vigente da continuidad:

- Modificación del importe máximo de retribución de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2018. Dicha cantidad asciende a UN MILLÓN DOSCIENTOS MIL EUROS (1.200.000 €), y permanecerá vigente hasta que la Junta General de Accionistas acuerde su modificación.
- Clarificación en la redacción correspondiente a importes de cobro de la retribución variable a largo plazo.
- Incorporación de planes de previsión social en la retribución de los Consejeros Ejecutivos.

En relación al incremento del importe máximo de retribución de los Consejeros en su condición de tales, indicar que dicho aumento se debe a que con el anterior importe (900.000 €) se limitaba el número de posibles sesiones extraordinarias de las Comisiones y del Consejo de Administración.

Para el presente ejercicio está prevista la modificación de la Política de Remuneraciones a fin de incluir, en el modelo de retribución variable del Consejero Ejecutivo, una cláusula “clawback” 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

Dicha modificación se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas, y conllevará, además, la modificación del actual contrato mercantil de prestación de servicios del Consejero Delegado.

***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_Esp.pdf

A.4 Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

En la Junta General de Accionistas celebrada el 6 de junio de 2018, se aprobó, con un 94,89% de votos a favor, el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2017, previamente aprobado por el Consejo de Administración de 23 de marzo de 2018.

En comparación con el ejercicio anterior (Junta General de Accionistas de 8 de junio de 2017), en el que se aprobó el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2016 con un 69,96% de votos a favor, se considera que el resultado del ejercicio 2018 es positivo. Ello es debido, en parte, a la incorporación de las recomendaciones y sugerencias efectuadas por los *proxy advisors* a las propuestas de acuerdos de la Junta General de Accionistas del ejercicio 2017 y, en general, a una mayor transparencia de la Compañía.

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 explicado anteriormente, la Política de Remuneraciones del Consejo aplicable durante al ejercicio 2018 cerrado, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 23 de junio de 2016, fue modificada posteriormente por la Junta General de Accionistas celebrada el 6 de junio de 2018.

Su aplicación, en línea con ejercicios anteriores, pasa por un proceso de análisis y propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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 Delegadas. 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.

La remuneración fija del Consejero Delegado, tras propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones y aprobación del Consejo de Administración, fue revisada en el mes de abril de 2018, mes en el que habitualmente se revisan los salarios de toda la Compañía, incrementando su remuneración fija en un 4 % de cara a alinearle con la retribución de mercado para su posición.

En relación al asesoramiento de asesores externos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como los departamentos de Gobierno Corporativo y Recursos Humanos, recibieron asesoramiento por parte de Cuatrecasas en la elaboración de la modificación de la Política de Remuneraciones, así como en la elaboración de la nueva Política de Remuneraciones.

B.2 *Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.*

De acuerdo con lo ya explicado en el apartado A.1, 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 Delegadas. 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 y Retribuciones 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) 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.

Por otra parte, en los objetivos ligados a la retribución variable del equipo directivo y del propio 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.

Todo ello sin perjuicio de lo ya explicado en el apartado A.1.

B.3 *Explique cómo la remuneración devengada 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 tal como la retribución del Consejero Ejecutivo se han ajustado a lo establecido en la Política de Remuneraciones del Consejo vigente para el ejercicio 2018.

El modelo retributivo de los Consejeros en su condición de tal, no tiene 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 tal está ligada al rendimiento personal de cada Consejero, responsabilidad asumida y cometidos asignados en las distintas Comisiones.

Solo el Consejero Ejecutivo cuenta en su paquete retributivo con retribución variable, a corto y largo plazo. Así, en la retribución variable a corto plazo se recogen los siguientes objetivos vinculados al rendimiento de la Compañía, con los siguientes porcentajes de cumplimiento a cierre de ejercicio:

- EBITDA (*Earnings Before Interest, Taxes, Drepreciation and Amortization*): se toma en consideración el EBITDA del Grupo sin plusvalías, con un peso del 20% del total de la retribución variable y con una meta de TRESCIENTOS CUARENTA Y SEIS MILLONES DE EUROS. En 2018, el porcentaje de cumplimiento ha sido del **88,89**%, siendo el importe a satisfacer por este objetivo, de OCHENTA Y UN MIL CIENTO OCHENTA Y TRES EUROS CON SETENTA Y TRES CÉNTIMOS (81.183,73 €).
- Margen EBITDA: se toma en consideración el margen de EBITDA del Grupo sin plusvalías, con un peso del 15% sobre el total de la retribución variable y con una meta de cumplimiento del 18%. En 2018, se ha cerrado con un **95,13%** de cumplimiento, esto es, un importe de SESENTA Y CINCO MIL CIENTO SESENTA Y DOS EUROS CON SIETE CÉNTIMOS (65.162,07 €).
- Ratio de endeudamiento: en este objetivo se toma en consideración el ratio de endeudamiento (deuda neta sobre EBITDA) del Grupo, teniendo un peso del 20% del total de la retribución variable y una meta de 1,9. El 2018, se ha valorado con un cumplimiento del **96,32%**, resultando un importe total de ochenta y siete mil novecientos sesenta y nueve euros con sesenta céntimos (87.969,60 €).

En total, los objetivos con vinculación al rendimiento de la Sociedad tienen un peso del 55% sobre la retribución variable del Consejo Delegado.

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	176.252.788	77,295%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	6.072.441	3,445%
Votos a favor	167.239.088	94,885%
Abstenciones	2.941.259	1,668%

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

B.5 *Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados 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 para el ejercicio 2018. Dicha cantidad asciende a UN MILLÓN DOSCIENTOS MIL EUROS (1.200.000€), y permanecerá vigente hasta que la Junta General de Accionistas acuerde su modificación.

La determinación de los componentes fijos devengados durante el ejercicio 2018 se ha llevado a cabo conforme a la Política de Remuneraciones del Consejo aplicable en el ejercicio 2018 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.

  Estando el Consejo formado por ONCE (11) Consejeros, la cantidad total satisfecha por este concepto ha sido de DOSCIENTOS TREINTA Y OCHO MIL EUROS CON SETENTA Y TRES CÉNTIMOS (238.000,73 €).

- 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 cada sesión del Consejo de Administración.

    Habiéndose celebrado un total de SEIS (6) reuniones del Consejo, y conforme a la asistencia de cada Consejero a dichas sesiones, la cantidad total satisfecha

en concepto de dietas de asistencia a las sesiones del Consejo ascendió a TRESCIENTOS DIECINUEVE MIL CIENTO TREINTA Y SIETE EUROS CON CUARENTA Y NUEVE CÉNTIMOS (319.137,49 €).

- TRES MIL EUROS (3.000 €) por la asistencia a cada sesión de las Comisiones del Consejo.

  Durante el ejercicio 2018 se han celebrado un total de SEIS (6) reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y DIEZ (10) reuniones de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. Conforme a la asistencia de cada Consejero a dichas sesiones, la cantidad total satisfecha en concepto de dietas de asistencia a las sesiones de las Comisiones ascendió a un total de DOSCIENTOS TREINTA Y SIETE MIL EUROS (237.000 €), correspondiéndose CIENTO CUARENTA Y SIETE MIL EUROS (147.000 €) por la asistencia a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, y NOVENTA MIL EUROS (90.000 €) por la asistencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

A los Presidentes de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento les corresponden TRES MIL EUROS (3.000 €) adicionales por cada Comisión a la que asistan. Por este concepto, y conforme a la asistencia de los dos Presidentes a cada Comisión Delegada, la cantidad devengada por este concepto ha ascendido a CUARENTA Y DOS MIL EUROS (42.000 €).

Al Secretario del Consejo le corresponden asimismo SEIS MIL EUROS (6.000 €) por cada Consejo de Administración al que asista. Habiendo asistido a todas las sesiones del Consejo, la cantidad devengada por este concepto asciende a TREINTA Y SEIS MIL EUROS (36.000 €).

Así las cosas, no se ha producido ninguna variación en el esquema retributivo de los componentes fijos ni en su determinación durante el ejercicio 2018, sin perjuicio de la diferencia en el importe global satisfecho en el ejercicio 2017 (831.365,66 €) y en 2018 (830.138,33 €), debiéndose dichas diferencias al nivel de asistencia de los Consejeros a las sesiones del Consejo y Comisiones Delegadas, así como al número de reuniones celebradas.

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, 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 2018 es el contenido en su contrato de prestación de servicios suscrito con la Sociedad y asciende a la cantidad de SETECIENTOS SESENTA Y UN MIL OCHENTA Y OCHO EUROS (761.088 €).

Este importe fue fijado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, quien 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.

En relación a las variaciones respecto al año anterior (2017), la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su sesión del 22 de marzo de 2018, acordó un incremento del 4% sobre la retribución fija del ejercicio anterior, pasando de SETECIENTOS TREINTA Y UN MIL OCHOCIENTOS QUINCE EUROS (731.815 €) a SETECIENTOS SESENTA Y UN MIL EUROS (761.000 €).

B.7 *Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados 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, 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.

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 de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos

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

Los conceptos retributivos variables a corto plazo se establecen como un porcentaje sobre la retribución fija. En este sentido, en el ejercicio 2018, dicho porcentaje era del 60%, esto es, CUATROCIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS EUROS (456.600 €) (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.

De acuerdo con lo anterior, el importe teórico máximo de retribución variable a corto plazo sería de SEISCIENTOS CUARENTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS SEIS EUROS (643.806 €) y el mínimo de CERO EUROS (0 €).
Para su determinación y para el cálculo del importe final, se ponderan diferentes objetivos ligados a los resultados más críticos de la Compañía y a las metas anuales previamente establecidas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Para la

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

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

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

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

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

1) Objetivos económicos (EBITDA y Ratio de Endeudamiento), en los cuales el cumplimiento máximo es del 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.

2) Objetivos no económicos (derivados de la valoración por el Consejo como Consejero Delegado y del número de Proyectos de Expansión firmados y operativos durante el ejercicio de devengo), que tienen un cumplimiento máximo del 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 basa en una escala de desempeño, definida por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Cada nivel de cumplimiento lleva consigo el alcanzar una serie de hitos, entendiendo que para alcanzar el nivel de consecución más alto se deben haber cumplido los anteriores.

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

En línea con los principios de buen gobierno, el pago de la retribución variable a corto plazo se produce transcurrido un tiempo prudencial tras el cierre del ejercicio, efectuándose dentro de los 60 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas anuales, previo acuerdo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
De acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones, podrán establecerse sistemas de remuneración referenciados al valor de cotización de las acciones o que

conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre estas, si bien a día de hoy la Sociedad no contempla implantar este sistema en el esquema retributivo.

A fecha de cierre del presente informe (2019), la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha procedido a la evaluación de los objetivos de la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado, habiéndose aprobado los siguientes niveles:

- **EBITDA (*Earnings Before Interest*, *Taxes*, *Drepreciation and Amortization*)**: se toma en consideración el EBITDA del Grupo sin plusvalías, con un peso del 20% del total de la retribución variable y con una meta de TRESCIENTOS CUARENTA Y SEIS MILLONES DE EUROS. En 2018, el porcentaje de cumplimiento ha sido del **88,89**%, siendo el importe a satisfacer por este objetivo, de OCHENTA Y UN MIL CIENTO OCHENTA Y TRES EUROS CON SETENTA Y TRES CÉNTIMOS (81.183,73 €).

- **Margen EBITDA**: se toma en consideración el margen de EBITDA del Grupo sin plusvalías, con un peso del 15% sobre el total de la retribución variable y con una meta de cumplimiento del 18%. En 2018, este objetivo se ha cerrado con un **95,13%** de cumplimiento, esto es, un importe de SESENTA Y CINCO MIL CIENTO SESENTA Y DOS EUROS CON SIETE CÉNTIMOS (65.162,07 €).

- **Ratio de endeudamiento**: en este objetivo se toma en consideración el ratio de endeudamiento (deuda neta sobre EBITDA) del Grupo, teniendo un peso del 20% del total de la retribución variable y una meta de 1,9. En 2018, se ha valorado con un cumplimiento del **96,32%**, resultando un importe total de OCHENTA Y SIETE MIL NOVECIENTOS SESENTA Y NUEVE EUROS CON SESENTA CÉNTIMOS (87.969,60 €).

- **Expansión**: en este objetivo se toma en consideración el número de contratos firmados y aperturas realizadas (i.e. contratos de gestión, alquiler, franquicia) durante el ejercicio cerrado, teniendo un peso del 20% sobre la retribución variable. Teniendo en cuenta el número de contratos y aperturas llevados a cabo en 2018, se ha valorado en un 89,10% de cumplimiento, resultando un importe de OCHENTA Y UN MIL TRESCIENTOS SETENTA Y CINCO EUROS CON CINCUENTA Y TRES CÉNTIMOS (81.375,53 €).

- **Retención y desarrollo del talento**: este objetivo tiene un peso del 10% y se toma en consideración el resultado de las encuestas de clima laboral, resultando un cumplimiento del 93%, esto es CUARENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y OCHO EUROS CON SETENTA Y UN CÉNTIMOS (42.468,71 €).

- **Valoración como primer ejecutivo**: en este objetivo se toma en consideración la valoración llevada a cabo por los miembros del consejo en las evaluaciones anuales, y tiene un peso del 10% sobre el total de la retribución variable, resultando un cumplimiento del 100% en 2018, esto es CUARENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS SESENTA Y CINCO EUROS CON VEINTIOCHO CÉNTIMOS (45.665,28 €).

- **IFRS**: en este objetivo, teniendo un peso del 5% sobre el total de la retribución variable, resultando un cumplimiento del 130% en 2018, esto es, VEINTINUEVE MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y DOS EUROS CON CUARENTA Y TRES CÉNTIMOS (29.682,43 €).

En función de los pesos de cada uno de los objetivos, el porcentaje de cumplimiento total asciende a un 94,93%.

En total, el importe a satisfacer al Consejero Delegado en concepto de retribución variable a corto plazo devengada en el ejercicio 2018, asciende a CUATROCIENTOS TREINTA Y TRES MIL QUINIENTOS SIETE EUROS CON TREINTA Y CINCO CÉNTIMOS (433.507,35 €), que será abonado en efectivo el mes de abril de 2019 (mediante un único pago), mes en el que la Compañía satisface la retribución variable.

En relación a la retribución variable a corto plazo satisfecha en el ejercicio 2018, referente a los objetivos fijados en 2017, y de acuerdo con lo indicado en el apartado C.1 A) del presente informe, ascendió a un total de CUATROCIENTOS OCHENTA Y UN MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y TRES EUROS CON CINCUENTA Y DOS CÉNTIMOS (481.443,52 €.)

Explique los componentes variables a Largo plazo de los sistemas retributivos

El Consejero Delegado está incluido junto con miembros de los equipos Directivos de la Compañía, en el Plan de Retribución Variable Plurianual (trienal), tal y como se aprobó en la Junta General de Accionistas de 23 de junio 2016, aplicable a los ejercicios 2016 a 2018.

Dicho sistema de retribución se aprobó de conformidad con lo previsto en el artículo 37.2 de los Estatutos Sociales, así como en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital, todo ello con el objeto de potenciar el valor de la acción en el mercado, responsabilizando a los directivos del Grupo del éxito de los resultados y haciéndoles compartir los beneficios y riesgos del accionista.

Esta Retribución Plurianual está ligada a los resultados a largo plazo del Grupo (entendido como tal el grupo de sociedades según la definición contenida en el artículo 42 del Código de Comercio), y en particular al Plan Estratégico, cuyas metas y objetivos tienen la misma duración que el devengo de la Retribución Plurianual.

El importe target (100%) de dicha retribución variable plurianual será de una anualidad sobre su salario fijo, siendo el máximo a percibir de 130% y el mínimo de un 10%.

Los objetivos a largo plazo para el periodo 2016-2018, a los que se refiere la retribución variable plurianual aplicable al ejercicio 2018, se agrupan en los siguientes cuatro bloques:

- Evolución valor de la acción [20%]: Evolución del valor de la acción de la Sociedad versus la media de evolución de los índices IBEX 35 y Down Jones Europe Travel & Leisure, cálculo que se obtiene de la diferencia porcentual entre los dos siguientes valores:

    1. Valor 1: promedio del cierre diario de la cotización de la acción de la Sociedad entre el 15/12/2018 y el 15/02/2019 (ambos inclusive) y la última cotización de la acción a 31/12/2015.

    2. Valor 2: media aritmética de la evolución de los siguientes índices bursátiles: Ibex 35 y Dow Jones Europe Travel & Leisure, durante el mismo periodo del valor 1, es decir, entre el 15/12/2018 y el 15/02/2019 (ambos inclusive) y el cierre de ambos a 31/12/2015.

La diferencia porcentual entre el Valor 1 y el Valor 2 se retribuirá en función de su impacto del resultado sobre base 100, es decir, si es positivo sumará a 100 y si es negativo, restará a 100. El resultado final será igual al porcentaje de cobro.

- Solvencia Financiera [35%]: agrupando los objetivos referidos EBITDA sin plusvalías, ratio de endeudamiento e ingresos por habitación disponible.

- Objetivos de Negocio [30%]: agrupa los objetivos propios ligados a los resultados tanto cuantitativos como cualitativos del negocio, tales como, promedio de nuevos hoteles abiertos y firmados, reconocimiento y fidelización.

- Intangibles [15%]: medirán el Índice de Liderazgo y el Modelo de Gobierno.

Para todos los objetivos a largo plazo, la escala de cumplimiento mínima que dará derecho a cobro es del 80%, con una escala máxima del 130%. Si no se alcanza el umbral mínimo la retribución será 0% en todos los objetivos, a excepción de la remuneración vinculada al valor de cotización de la acción, cuyo porcentaje mínimo de cobro está fijado en el 50%. En los demás objetivos, entre 80% y 130% el porcentaje de cobro será igual al porcentaje de cumplimiento, dado que todas las metas a largo plazo están cuantificadas.

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 tercer año, efectuándose dentro de los 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.

A fecha de cierre del presente informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha procedido a la evaluación de los objetivos de la retribución variable a largo plazo, habiéndose aprobado los siguientes niveles de cumplimiento:

B.8. *Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago 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 o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.*

De acuerdo con lo indicado en el apartado A.1 anterior, todavía no se ha integrado en el contrato de prestación de servicios del Consejero Delegado una cláusula de reducción de la remuneración diferida (cláusula “malus”) o que obligue al Consejero a la devolución de remuneraciones percibidas (cláusula “clawback”), si bien, en línea con las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en sus sesiones de 27 de noviembre de 2018 y 26 de febrero de 2019, ha acordado proponer su inclusión en el contrato de prestación de servicios y su consecuente reflejo en la Política de Remuneraciones del Consejo. Es por ello que se tiene previsto modificar la Política de Remuneraciones a fin de incluir la mencionada previsión. Esta modificación se propondrá en la próxima Junta General de Accionistas.

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 lo indicado en el apartado A.1 anterior, en la Junta General de Accionistas de 6 de junio de 2018 se aprobó la modificación de la Política de Remuneraciones del Consejo del periodo 2016 a 2018, así como la nueva Política de Remuneraciones, incluyéndose en el esquema retributivo un plan de previsión social. Las aportaciones a dicho plan se iniciarán en el ejercicio 2019.

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. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.*

Durante el ejercicio 2018 no se ha producido ninguna modificación en el contrato de prestación de servicios suscrito entre la Sociedad y el Consejero Delegado ni se ha suscrito ningún contrato nuevo.

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 2018, 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 TRES MIL TRESCIENTOS CUARENTA EUROS CON TREINTA Y SEIS CÉNTIMOS (3.340,36 €).

Seguro de vida y accidentes: el Consejero Delegado es beneficiario de un seguro de vida y accidentes, con una prima anual de DOS MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y NUEVE EUROS CON TREINTA CÉNTIMOS (2.489,30 €), con las coberturas aseguradas de:

- 650.000 € muerte por cualquier causa
- 650.000 € incapacidad por cualquier causa
- 1.300.000 € 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.*

N/A

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don GABRIEL ESCARRER JAUME	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don GABRIEL ESCARRER JULIÁ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don SEBASTIÁN ESCARRER JAUME	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
HOTELES MALLORQUINES CONSOLIDADOS S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JUAN VIVES CERDÁ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don FERNANDO D ORNELLAS SILVA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JUAN ARENA DE LA MORA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don LUIS MARÍA DÍAZ DE BUSTAMANTE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ALFREDO PASTOR BODMER	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018

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 €)

Nombre	Remuneración Fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	22	62						84	81
Don FERNANDO D ORNELLAS SILVA	22	93						115	120
Don JUAN ARENA DE LA MORA	22	57						79	70
Don ALFREDO PASTOR BODMER	22	59						81	81
Don GABRIEL ESCARRER JULIÁ	22	27						49	49
Don JUAN VIVES CERDÁ	22	23						45	70
Don SEBASTIÁN ESCARRER JAUME	22	32						54	60
Don GABRIEL ESCARRER JAUME	22	32		761	481			1,296	1,195
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	22	68						90	79
HOTELES MALLORQUINES CONSOLIDADOS S.L.	22	50						72	69
Don LUIS MARÍA DÍAZ DE BUSTAMANTE	22	86						108	105

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

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don GABRIEL ESCARRER JAUME	Seguro de Vida	2

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 €)

Nombre	Remuneración Fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don GABRIEL ESCARRER JAUME		114						114	114

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

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.

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
Nombre	Total Retribución en metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por Otros conceptos	Total Ejercicio 2018 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 2018 Grupo
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	84				84					0
Don FERNANDO D ORNELLAS SILVA	115				115					0
Don JUAN ARENA DE LA MORA	79				79					0
Don ALFREDO PASTOR BODMER	81				81					0
Don GABRIEL ESCARRER JULIÁ	49				49					0
Don JUAN VIVES CERDÁ	45				45					0
Don SEBASTIÁN ESCARRER JAUME	54				54					0
Don GABRIEL ESCARRER JAUME	1,296			2	1,298	114				114
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	90				90					0
HOTELES MALLORQUINES CONSOLIDADOS S.L.	72				72					0
Don LUIS MARÍA DÍAZ DE BUSTAMANTE	108				108					0
Total	2,073			2	2,075	114				114

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 apartado C.1 a) iv. y C.1. c) como "otros conceptos".

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha **27 de febrero de 2019.**

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