

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2017
--	------------

C.I.F.	A78304516
---------------	-----------

DENOMINACIÓN SOCIAL

MELIA HOTELS INTERNATIONAL S.A.

DOMICILIO SOCIAL

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

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

(i) Principios fundamentales de la política de remuneraciones

La política de remuneraciones de Meliá Hotels International, S.A. ("Meliá Hotels International" o la "Sociedad/Compañía") aplicada en el 2018, busca adecuarse a la realidad de la Compañía, con unos principios fundamentales arraigados de moderación, prudencia y generación de valor a largo plazo, velando en todo momento por mantener la equidad interna y mejorar la competitividad externa, para lo que la Compañía dispone anualmente del afamado estudio realizado por Spencer Stuart, empresa americana fundada en 1956 que destaca por ser una de las compañías de consultoría y búsqueda de ejecutivos líder a nivel mundial, "Índice de Consejos de Administración".

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 caso a las exigencias 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, pero asegure que, en ningún caso, constituye un obstáculo para su independencia. 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.

(ii) Modificaciones más relevantes durante el ejercicio 2018

Se someterá a aprobación de la Junta General de Accionistas que se celebre en 2018 una modificación a la política de remuneraciones vigente, incorporando a la misma:

- Modificación de la cifra correspondiente al tope máximo de retribución total de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2018.
- Mejora técnica en la redacción de la explicación de los importes a percibir como Retribución Variable a largo plazo.
- Incorporación de remisión a las prácticas de mercado en relación con los seguros de vida y accidentes de los Consejeros Ejecutivos.
- Incorporación de planes de previsión social para los Consejeros Ejecutivos de cara a alinearnos con las prácticas de mercado para la posición.

Asimismo, la modificación se ajustará a las previsiones establecidas en el artículo 217.4 LSC, que establece que "La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables".

(iii) Criterios utilizados

Para definir la política de remuneraciones de la sociedad, se analizan datos públicos de empresas cotizadas de capitalización similar a la de la sociedad y se toman en consideración las fórmulas retributivas de empresas con actividades similares.

(iv) Conceptos retributivos

Además de los componentes fijos y variables, se prevé el establecimiento de 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.

La parte de componente variable a corto plazo, se establece como un % definido sobre el salario fijo, de cara a incentivar los resultados y cumplimiento de objetivos anuales. Los porcentajes y topes de la retribución variable frente a la fija, en particular, se indican en los apartados correspondientes que describen los componentes variables de los sistemas retributivos (Ver apartado A.4). Por lo que se refiere a los criterios para determinar los componentes del paquete retributivo de los Consejeros, se basan en estudios salariales de mercado para posiciones similares en empresas de la tipología y capitalización similar, obtenidos de diversas consultoras de reputación internacional y de información pública.

Los conceptos retributivos se distinguen por la tipología de los consejeros, diferenciando la retribución del Consejero Delegado, dadas sus responsabilidades propias como primer ejecutivo de la Sociedad:

Consejeros Ejecutivos y no Ejecutivos:

De cara a reflejar la dedicación y responsabilidad de los miembros del Consejo en su condición de tales, su retribución está formada por dos componentes:

- Una asignación anual fija por su responsabilidad como consejeros.
- Dietas por la asistencia a las sesiones del consejo de Administración y a las Comisiones de las que formen parte.

Consejero Ejecutivo:

Adicionalmente a lo anterior, el Consejero Delegado, dada su responsabilidad añadida por el desempeño de funciones de dirección en la Sociedad o su Grupo, cuenta en su paquete retributivo con:

- Una remuneración anual fija por el desempeño de sus funciones ejecutivas.
- Una remuneración variable ligada a la consecución anual de sus objetivos, tal y como se detallará en el Punto A.4 del presente informe.
- Una remuneración variable plurianual trienal, tal y como se detallará en el Punto A.4 del presente informe.

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. 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 el Consejero Ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas, 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.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones
--

De conformidad con el artículo 37 de los Estatutos de la Sociedad, la retribución de los Consejeros por tal condición 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.

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, teniendo en cuenta en todo momento las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero en su condición de tal, la pertenencia a Comisiones Delegadas del Consejo y demás circunstancias objetivas que consideren relevantes, así como el análisis de datos retributivos de prácticas de mercado realizado por el área de Recursos Humanos del Grupo y extraídos del Informe Spencer Stuart de Consejos de Administración, puesto a disposición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad perciben adicionalmente las cantidades que correspondan por el desempeño de dichas funciones, de conformidad con la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General, siendo el Consejo de Administración el responsable de aprobar los términos y condiciones de los contratos que dichos Consejeros celebren con la Sociedad, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en la forma establecida en la Ley de Sociedades de Capital, los Estatutos de la Sociedad y el Reglamento del Consejo de Administración. A tales efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en consideración el análisis previo de datos retributivos realizado por el área de Recursos Humanos de la Sociedad,

extraídos del Estudio Retributivo de Alta Dirección/Consejeros Ejecutivos de Hay Group, empresa de consultoría de gestión global con sede en Filadelfia fundada en 1943, 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. En relación con el establecimiento de 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, su aplicación, en su caso, viene acordada por la Junta General en los términos previstos en el apartado A.1 anterior.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a fecha de cierre del ejercicio 2017 y a fecha de aprobación del informe, estaba formada por:

D. Francisco Javier Campo García, en calidad de Consejero Externo Independiente.

Hoteles Mallorquines Consolidados representados por D^a María Antonia Escarrer Jaume, en calidad de Consejero Externo Dominical.

D. Fernando D'Ornellas Silva, en calidad de Consejero Externo Independiente.

D. Luis María Díaz de Bustamante y Terminel, en calidad de Consejero Externo Independiente

Las funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en lo referente a este proceso, tal y como se regulan expresamente 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 del presente informe.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

Dentro de los componentes fijos de la remuneración de los Consejeros, se diferencia entre los componentes retributivos aplicables a todos los Consejeros de la Sociedad y los aplicables únicamente al Consejero Delegado

Consejeros Ejecutivos y no Ejecutivos:

De cara a reflejar la dedicación y responsabilidad de los miembros del Consejo en su condición de tales, su sistema retributivo está formado por dos componentes:

- Una asignación anual fija por su responsabilidad como consejeros.
- Dietas de asistencia por aquellas sesiones del Consejo de Administración y Comisiones de las que formen parte.

La cual se cuantificará por miembro del Consejo, de la siguiente forma:

- 21.636,43 € como retribución fija anual por su responsabilidad como consejero.
- 5.409,11 € como dieta de asistencia a cada Consejo de Administración.
- 3.000 € como dieta de asistencia a cada Comisión.
- Al Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 3.000 € adicionales a por cada Comisión de Nombramientos y Retribuciones a la que asista.
- Al Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 3.000 € adicionales a por cada Comisión de Auditoría y Cumplimiento a la que asista.
- Al Secretario del Consejo: 6.000 € por cada Consejo de Administración a la que asista.

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. A fecha de emisión del informe, el Consejero Delegado tiene una retribución bruta fija anual de 731.815,00 euros.

Se someterá a aprobación de la Junta General de Accionistas que se celebre en 2018, el incremento importe máximo de pago por el total de remuneración de los Consejeros en su condición de tales.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (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.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

Como indicado en el punto A.1, únicamente el Consejero Delegado cuenta como parte de su paquete retributivo con una retribución variable ligada a la consecución de objetivos. Dicha retribución variable está conformada por una retribución variable a corto plazo y una retribución variable plurianual trienal.

Retribución variable a corto plazo:

Los conceptos retributivos variables a corto plazo para el Consejero Delegado, se establecen como un porcentaje sobre la retribución fija, que en su caso tendría una retribución objetivo del 60% de su retribución fija a fecha de emisión del informe, es decir 439.089 euros. Dicha cuantía objetivo tiene un cobro teórico mínimo de 0%, y máximo de un 141% resultante de la combinación de las diferentes escalas de valoración y los pesos atribuidos a cada objetivo.

El importe máximo de cobro de retribución variable a corto plazo, en el caso del Consejero Delegado en la fecha de redacción del informe, sería de 619.115 euros.

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 establecidas. De hecho, 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 los mismos por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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

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

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

- 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.

- 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, entendiéndose que para alcanzar el nivel de consecución más alto se deben haber cumplido los anteriores. El modelo de retribución variable de los Directivos de la compañía, en el que por definición se entienden incluidos los Consejeros Ejecutivos, se revisa anualmente, 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 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.

Retribución variable Plurianual

El Consejero Delegado, en su condición de Consejero Ejecutivo, junto con miembros de los equipos Directivos de la Compañía, está incluido el Plan de Retribución Variable Plurianual trienal, tal y como se aprobó en la Junta General de Accionistas de 23 de junio 2016, con duración 2016 a 2018. Dicho sistema de retribución se aprueba 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 y, todo ello, con el objeto de potenciar el valor de la acción en el mercado, responsabilizando a los Directivos de la Compañía del éxito de la misma haciéndoles compartir los beneficios y riesgos del accionista. La Retribución Plurianual, trienal, está ligada a los resultados a largo plazo 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 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 del ejercicio 2018, se agrupan en varios bloques:

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

1. Valor 1: El 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: La 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%]: Que 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%]: Que 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 CERO 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 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.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, 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.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Se someterá a aprobación de la Junta General de Accionistas que se celebre 2018 una modificación a la Política Retributiva vigente, incorporando a la misma planes de previsión social para los Consejeros Ejecutivos, de cara a alinearnos con las prácticas de mercado para la posición de Consejero Delegado.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

Se deberá indemnizar al Consejero Ejecutivo, 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: 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 no 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.

A.7 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.

Explique las condiciones 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 las obligaciones y funciones del Consejero Ejecutivo 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 que deberán respetar los contratos de los Consejeros Ejecutivos son, además de los relativos a las retribuciones antes mencionadas, los que se indican a continuación:

Exclusividad: Los Consejeros Ejecutivos 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 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 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. En el caso de que los consejeros incumpliesen la obligación de no competencia post contractual, 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.

Extinción de contrato: Serán causa de cese de los Consejeros Ejecutivos los supuestos establecidos por la Ley de Sociedades de Capital, debiendo en tal caso poner su cargo a disposición del Consejo de Administración y, en su caso, formalizar la salida de su cargo de forma inmediata.

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: 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 no 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.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

Los Consejeros de la Sociedad no tienen remuneraciones suplementarias.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, 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.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

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

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

Seguro médico privado: El Consejero Delegado, dispone del seguro médico privado para el y su familia.

Seguro de vida y accidentes: El Consejero Delegado es beneficiario de un seguro de vida y accidentes, con una prima anual de 2.365,49 euros, con las coberturas aseguradas de:

650.000 € muerte por cualquier causa

650.000 € incapacidad por cualquier causa

1.300.000 € muerte por accidente

A.11 Indique 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 tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración 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

No se han realizado pagos a terceras entidades por prestación de servicios de los Consejeros

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera 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.

Explique los otros conceptos retributivos

No existen complementos retributivos adicionales a lo ya especificado

A.13 Explique 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, medidas que establezcan un equilibrio

adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

Según establece el Reglamento del Consejo de Administración en su Artículo 14, 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. En este sentido, de forma recurrente se informa a esta Comisión sobre los resultados del Mapa de Riesgos del Grupo presentado análisis y evolución de los principales riesgos del Grupo, así como su vinculación cruzada con la estrategia.

Por otra parte, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus funciones 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. Y revisar periódicamente dicha política de retribución (artículo 15 del Reglamento del Consejo de Administración)

El Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento 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 su elevación al Consejo.

Todo el equipo directivo de la compañía (Comité Ejecutivo y Direct Report) tienen establecida en su Job Description responsabilidades concretas al respecto de la gestión de riesgos, entre las que figuran la definición de las medidas necesarias para la gestión de los principales riesgos, y también la utilización del Mapa de Riesgos como herramienta de gestión a tener en cuenta en el proceso de fijación de objetivos. En este sentido, en el establecimiento de los objetivos ligados a la Retribución Variable tanto a corto como a largo plazo, se tiene presente en todo momento el Mapa de Riesgos de la Compañía, a los efectos de establecer objetivos específicos tendentes a la mitigación de riesgos, comunicándolo de forma expresa junto con el resto de pautas en el momento de lanzar el proceso de fijación de objetivos.

El sistema de retribución variable a corto plazo de Meliá está diseñado considerando las metas a largo plazo de la compañía, así como los principales riesgos. En este sentido, dicho sistema diferencia entre objetivos comunes (60% del peso total de la retribución variable), alineados con los resultados y metas de la compañía establecidos a largo plazo, y específicos de cada una de las áreas concretas (40% de la retribución variable).

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 con las mismas revisadas por los auditores externos, previa aprobación del Consejo a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

La política de remuneraciones aplicable durante el ejercicio de referencia es la resultante de la Política Retributiva de los Consejeros, que fue sometido a votación en la Junta General de Accionistas celebrada el 23 de junio de 2016, en la forma establecida en la Ley 31/2014, de 31 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital. En dicha política se aprobó la nueva estructura retributiva para los Consejeros en su condición de tales, para los ejercicios 2016, 2017 y 2018, que sin incrementar las cantidades anuales satisfechas previamente, pasa a diferenciar la asignación

anual fija por su responsabilidad como consejeros de las dietas de asistencia por aquellas sesiones del Consejo de Administración y Comisiones de las que formen parte.

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, pero asegure que, en ningún caso, constituye un obstáculo para su independencia. 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

A continuación, se hace un resumen de la retribución de los Consejeros de la Sociedad en el ejercicio 2017:

Consejeros en su condición de tales:

- Retribución Fija: 238.000 €
- Dietas de Asistencia: 593.364,82 €
- Retribución Total Consejeros en su condición de tales: 831.364,82 €
- Consejero Ejecutivo por sus funciones ejecutivas en la Sociedad:
- Retribución Fija: 731.815
- Retribución variable c/p: 412.198,35 € (Correspondientes a la evaluación de objetivos 2016)
- Otras retribuciones:
- Dietas por asistencia a otros Consejos: 113.767 €

Retribución en especie, primas seguro de vida y accidentes:

- Consejero Delegado: 2.365,49 €

La remuneración fija del Consejero Delegado, tras propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones y aprobación del Consejo de Administración, fue revisada en abril 2017, mes en el que habitualmente se revisan los salarios en la Compañía, incrementando su remuneración fija en un 3% y su remuneración variable un 10%, de cara a alinearlo con la retribución de mercado para su posición.

Tal y como detalla en el Reglamento, será el Consejo de Administración quien, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobará 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, además de velar por la transparencia de las retribuciones.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2017
CARINA SZPILKA LAZARO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
FERNANDO D ORNELLAS SILVA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN ARENA DE LA MORA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ALFREDO PASTOR BODMER	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
GABRIEL ESCARRER JULIA	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
SEBASTIAN ESCARRER JAUME	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
GABRIEL JUAN ESCARRER JAUME	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
LUIS MARIA DIAZ DE BUSTAMANTE TERMINEL	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
HOTELES MALLORQUINES CONSOLIDADOS S.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN VIVES CERDA	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
FERNANDO D ORNELLAS SILVA	0	22	98	0	0	0	0	0	120	99
FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	0	22	57	0	0	0	0	0	79	72
GABRIEL ESCARRER JULIA	0	22	27	0	0	0	0	0	49	300

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
HOTELES MALLORQUINES CONSOLIDADOS S.L.	0	22	47	0	0	0	0	0	69	72
JUAN VIVES CERDA	0	22	48	0	0	0	0	0	70	64
JUAN ARENA DE LA MORA	0	22	48	0	0	0	0	0	70	73
LUIS MARIA DIAZ DE BUSTAMANTE TERMINEL	0	22	83	0	0	0	0	0	105	102
GABRIEL JUAN ESCARRER JAUME	732	22	27	412	0	0	0	2	1.195	1.136
SEBASTIAN ESCARRER JAUME	0	22	38	0	0	0	0	0	60	54
ALFREDO PASTOR BODMER	0	22	59	0	0	0	0	0	81	72
CARINA SZPILKA LAZARO	0	22	59	0	0	0	0	0	81	57

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

GABRIEL JUAN ESCARRER JAUME
No aplica

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2017	0	0	0,00	No aplica	0	0	0,00	No Aplica			
Condiciones: No Aplica											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No Aplica
Otros requisitos de ejercicio: No Aplica											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
GABRIEL JUAN ESCARRER JAUME	0	0	0	0

iv) Otros beneficios (en miles de €)

GABRIEL JUAN ESCARRER JAUME			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No Aplica	No Aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
2	2	No Aplica	No Aplica

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
GABRIEL JUAN ESCARRER JAUME	0	0	114	0	0	0	0	0	114	116

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

GABRIEL ESCARRER JULIA
No aplica

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2017	0	0	0,00	No Aplica	0	0	0,00	No Aplica			
Condiciones: No Aplica											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	No Aplica
Otros requisitos de ejercicio: No Aplica											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
GABRIEL JUAN ESCARRER JAUME	0	0	0	0

iv) Otros beneficios (en miles de €)

GABRIEL JUAN ESCARRER JAUME			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No Aplica	No Aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
2	2	No Aplica	No Aplica

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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ALFREDO PASTOR BODMER	81	0	0	81	0	0	0	0	81	72	0
CARINA SZPILKA LAZARO	81	0	0	81	0	0	0	0	81	57	0
FERNANDO D ORNELLAS SILVA	120	0	0	120	0	0	0	0	120	99	0
FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	79	0	0	79	0	0	0	0	79	72	0
GABRIEL ESCARRER JULIA	49	0	0	49	0	0	0	0	49	300	0
HOTELES MALLORQUINES CONSOLIDADOS S.L.	69	0	0	69	0	0	0	0	69	72	0
JUAN VIVES CERDA	70	0	0	70	0	0	0	0	70	64	0
JUAN ARENA DE LA MORA	70	0	0	70	0	0	0	0	70	73	0
LUIS MARIA DIAZ DE BUSTAMANTE TERMINEL	105	0	0	105	0	0	0	0	105	102	0
SEBASTIAN ESCARRER JAUME	60	0	0	60	0	0	0	0	60	57	0
GABRIEL JUAN ESCARRER JAUME	1.195	0	0	1.195	114	0	0	114	1.309	1.252	0
TOTAL	1.979	0	0	1.979	114	0	0	114	2.093	2.220	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento 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.

Durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2017 únicamente D. Gabriel Escarrer Jaume, Consejero Delegado recibió remuneración variable ligada al rendimiento de la Sociedad.

Como ya se ha indicado, la evaluación de dichos objetivos, económicos y no económicos, se basa en una escala de desempeño definida por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Tanto los resultados económicos del ejercicio 2017 como los objetivos no económicos a los que se ligaba el devengo de la retribución variable, han cumplido las previsiones utilizadas para la determinación de los objetivos, de modo que el nivel de consecución de la retribución variable de 2016, pagada en 2017, se ha situado en un 116%.

El pago de la retribución variable se realiza transcurrido un tiempo prudencial tras el cierre del ejercicio previa aprobación por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

D.3 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	199.916.571	87,65%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	60.060.548	30,04%
Votos a favor	139.854.951	69,96%
Abstenciones	1.072	0,00%

E 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.

En el apartado D.1.a).1 se ha reportado la retribución en especie del seguro de vida del Consejero Delegado en el apartado "Otros conceptos". Al no existir dicho concepto en el apartado D.1.c), dicha retribución en especie se ha sumado al apartado "Total retribución en metálico". Importante indicar que por error no se reportó este dato en el IARC de 2016 y que en este informe sí se ha añadido la información omitida de dicho concepto al periodo anterior.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 23/03/2018.

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

Sí ☐

No ☒