

Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2024

27 de febrero de 2025

INTRODUCCIÓN

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

Este Informe, aprobado de manera unánime por el Consejo de Administración en su reunión de 27 de febrero de 2025, será sometido a votación consultiva de los accionistas en la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2025, como punto separado del orden del día.

Se informa que este Informe se ha elaborado siguiendo el contenido e instrucciones de la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, habiendo optado la Compañía por el formato libre.

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

DEFINICIONES

Alta Dirección: miembros del Comité Ejecutivo del Grupo, también denominado Senior Executive Team (SET). A efectos del presente Informe, y siguiendo las instrucciones de la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, también se entenderán incluidos en el concepto de Alta Dirección, aquellos directivos que tengan dependencia jerárquica del Presidente y Consejero Delegado, y el responsable de Auditoría Interna.

CNMV: Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Comisión o Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad: la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de Meliá.

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

Consejero Delegado o Consejero Ejecutivo: D. Gabriel Escarrer Jaume, Presidente (Ejecutivo) y Consejero Delegado de Meliá y, a los efectos del presente Informe, único Consejero con funciones ejecutivas.

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

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

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

Política o Política de Remuneraciones: Política de Remuneraciones de Meliá para los ejercicios 2022 a 2024, o para los ejercicios 2025 a 2027, según el contexto y el apartado del Informe.

Proxy Advisors: empresas intermediarias que ofrecen asesoramiento y

recomendaciones a los inversores institucionales en lo que respecta al voto en las Juntas Generales de accionistas.

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO (2025)

A.1.1 *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, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.

La Política de Remuneraciones aplicable al ejercicio 2025 es la Política de Remuneraciones de los ejercicios 2025 a 2027 que fue aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 9 de mayo de 2024.

El procedimiento para su elaboración quedó recogido en el informe aprobado por el Consejo de Administración, puesto a disposición de los accionistas con motivo de la convocatoria de la Junta General de Accionistas a la que se sometió su aprobación. A continuación, y de modo resumido, se describe el citado procedimiento.

El Consejo de Administración analizó y debatió el contenido del informe y los cambios propuestos en la Política para el trienio 2025 a 2027 en relación con la anterior política.

A propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, se modificaron algunos aspectos de la Política para los ejercicios 2022 a 2024, con el objetivo de conseguir un mejor alineamiento con los intereses de los accionistas e inversores de la Sociedad, los requerimientos de los Proxy Advisors y las mejores prácticas de gobierno corporativo a nivel nacional e internacional.

La Política de Remuneraciones que se sometió a la aprobación de la Junta General, conserva, en líneas generales, el mismo esquema retributivo para los consejeros establecido en la política anterior y se mantiene fiel a los principios que orientaron la Política anterior (moderación, prudencia y generación de valor a largo plazo, velando en todo momento por mantener la equidad interna y mejorar la competitividad externa), si bien, presenta, como principales novedades, las que a continuación se detallan:

- **Refuerzo del principio general de sostenibilidad empresarial.** Este principio ha quedado reflejado en el incremento de las ponderaciones en las correspondientes métricas de sostenibilidad en consonancia con el compromiso de la Compañía en este ámbito considerado estratégico.
- **Mayor claridad en la exposición de las retribuciones de los Consejeros en su condición de tales.** Se han detallado los elementos retributivos de los

Consejeros en su condición de tales con el fin de mejorar la transparencia, así como las retribuciones por su pertenencia a las distintas Comisiones, sin perjuicio de que dichos elementos retributivos puedan ser revisados y/o actualizados con carácter anual durante el plazo de vigencia de la Política por parte del Consejo de Administración.

- **Remuneración del Consejero Coordinador.** Se fija una remuneración específica para el Consejero que asuma el cargo de Consejero Coordinador, dentro del límite máximo de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales. Tras el nombramiento de D. Gabriel Escarrer Jaume como Presidente Ejecutivo en junio del año 2023 y la atribución de más funciones y responsabilidad a la posición de Consejero Coordinador, la Comisión y el Consejo consideraron necesario remunerar las funciones que lleva a cabo.
- **Mayor claridad en la exposición de las métricas y objetivos** de la retribución variable. Se mejora la exposición de las métricas y objetivos tanto de la retribución variable a corto plazo como de la retribución variable a largo plazo con el fin de mejorar la transparencia, sin perjuicio de que las métricas y objetivos puedan ser revisados y/o actualizados con carácter anual durante el plazo de vigencia de la Política.
- **Modificación del período mínimo de los planes de retribución variable a largo plazo.** Se ha modificado el período mínimo de los planes de retribución variable a largo plazo a TRES (3) ejercicios. Esta modificación se ha realizado para adaptar este concepto retributivo a la práctica de mercado en empresas comparables y, de este modo, potenciar la capacidad de retención, atracción y captación de talento situando a la Compañía en una situación competitiva respecto a sus comparables.
- Por último, en la revisión de la Política se han introducido otras mejoras técnicas para seguir avanzando en su transparencia y mejor comprensión de la política.

Con motivo de la convocatoria de la Junta General de Accionistas de 2024, el Consejo de Administración puso a su disposición el informe preceptivo y la Política de Remuneraciones que fue aprobada por la Junta General con **175.103.613 votos a favor** (esto es, un 98,65% sobre el capital concurrente a la Junta con derecho a voto).

Destacar que las recomendaciones de los principales Proxy Advisors (ISS y Glass Lewis) fueron favorables a la nueva Política de Remuneraciones.

La Política de Remuneraciones se elaboró de conformidad con la normativa aplicable a la Sociedad: Ley de Sociedades de Capital, Estatutos Sociales y Reglamento del Consejo de Administración. En particular, el artículo 37 de los Estatutos Sociales establece que la retribución de los Consejeros por su condición de tales consistirá en una asignación anual, global para todos ellos, cuyo importe máximo aprobará la Junta General y que permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación, todo ello sin perjuicio del pago de los honorarios o remuneraciones que pudieran acreditarse frente a la Sociedad con origen en una relación contractual distinta de la derivada del cargo de Consejero, los cuales se someterán al régimen legal que les fuere aplicable.

En términos generales, las funciones de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad en lo referente a este proceso, tal y como se establece en los artículos 39 Ter de los Estatutos Sociales y 15 del Reglamento del Consejo de Administración, son las siguientes:

- Proponer al Consejo la política de retribuciones de los Consejeros y de los Directores Generales o de quienes desarrollen sus funciones de Alta Dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o de Consejeros Delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia.
- Revisar periódicamente dicha política de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos. En particular, revisar periódicamente la evaluación de los objetivos o parámetros que formen parte de los esquemas retributivos del consejero ejecutivo y de la Alta Dirección.
- Velar por la transparencia de las retribuciones, así como por la inclusión en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de información sobre las remuneraciones de los Consejeros, y someter al Consejo la aprobación del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

En la modificación del Reglamento del Consejo efectuada en junio de 2022, se ampliaron las competencias en materia de retribuciones de la Comisión, incluyendo las siguientes (en el artículo 15):

- Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros y Altos Directivos contenida en los distintos documentos corporativos.
- Proponer la determinación o verificación de las remuneraciones devengadas de los Consejeros y de los altos directivos y evaluar el grado de cumplimiento de los criterios y objetivos establecidos.

Retribución de los Consejeros en su condición de tales

La retribución de los Consejeros en su condición de tales se compone de (i) una asignación anual fija y (ii) dietas de asistencia a las sesiones del Consejo de Administración de la Sociedad y de las Comisiones de las que los Consejeros formen parte. Además, se retribuye dentro de este concepto, la labor extraordinaria de los Consejeros que asumen las funciones de Presidente de las Comisiones, Secretario del Consejo de Administración o Consejero Coordinador.

Es decir, dentro de la cifra máxima aprobada por la Junta General, la determinación de la remuneración individual de cada Consejero, en su condición de tal, corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, que toma en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, su pertenencia a las Comisiones especializadas y el cargo que desempeñan en las mismas (vocal, Presidente, etc.), y demás circunstancias objetivas y subjetivas relevantes (ver el apartado *“Importe y naturaleza de los conceptos fijos que se prevé devengarán en el ejercicio a los Consejeros en su condición de tales”*), así como el análisis de datos retributivos de empresas comparables de consultores externos especializados realizado por el área de Recursos Humanos.

En relación a la cifra máxima aprobada por la Junta General, la misma fue objeto de actualización e incremento en la Junta General de Accionistas celebrada el 9 de mayo

de 2024, fijándola en el importe de UN MILLÓN CUATROCIENTOS MIL EUROS (1.400.000 €) con efectos desde el 1 de enero de 2025.

Retribución del Consejero Ejecutivo

El Consejero Delegado, único Consejero que desempeña funciones ejecutivas actualmente, percibe adicionalmente las cantidades que le corresponden por el desempeño de dichas funciones, de acuerdo con el contrato de prestación de servicios suscrito con la Sociedad y que se componen de: (i) una retribución fija; (ii) una retribución variable a corto plazo; (iii) una retribución variable a largo plazo; (iv) retribución en especie y otros beneficios, y (v) retribución por el desempeño del cargo de administrador en otras sociedades del Grupo.

De acuerdo con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, tomando en consideración los análisis retributivos de empresas comparables de consultores externos especializados en la materia, así como las propuestas e informes elaborados por el área de Compensación (Recursos Humanos), Sostenibilidad, Financiero, y Gobierno Corporativo de la Compañía, es la que propone al Consejo de Administración la fijación y/o modificación de la retribución del Consejero Ejecutivo.

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

En el ejercicio en curso (2025), dicha revisión se ha llevado a cabo por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad en las sesiones del 6 y 27 de febrero de 2025. El detalle, importe y metodología utilizada para su fijación se explicará a lo largo del presente Informe.

Respecto a la revisión salarial del Consejero Delegado para el ejercicio 2025, a fecha de emisión del presente Informe, y teniendo en cuenta los incrementos del ejercicio anterior, la Comisión ha propuesto que durante este ejercicio no se incremente la retribución fija del Consejero Delegado.

Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.

Para la elaboración de la Política de Remuneraciones se han tomado en consideración los análisis previos de datos retributivos de empresas comparables realizado por el área de Compensación (Recursos Humanos) de la Sociedad, extraídos de varios estudios retributivos elaborados por empresas de consultoría especializadas en remuneración de la Alta Dirección y de Consejeros (Korn Ferry, Mercer, etc.).

Adicionalmente, durante 2023, con motivo de la revisión del esquema retributivo del Consejero Delegado, la Comisión contó con el asesoramiento externo de Willis Tower Watson (WTW), empresa especializada en prestar asesoramiento sobre retribución de altos directivos. WTW elaboró, a petición de la Comisión, un *benchmarking* en el que se tuvieron en consideración empresas comparables del sector turístico, del IBEX 35 y otras cotizadas. Dicho *benchmarking* se facilitó como anexo al Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio 2023.

Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

En relación con la participación de asesores externos, destacar que la Comisión, así como los departamentos de Gobierno Corporativo y Recursos Humanos, recibieron asesoramiento por parte de una firma especializada en la materia (Cuatrecasas) en la elaboración de la nueva Política de Remuneraciones aplicable a los ejercicios 2025 a 2027.

Asimismo, y como se ha indicado en el apartado anterior, durante el ejercicio 2023, la Comisión contrató a la firma Willis Tower Watson (WTW) para la realización de un *benchmarking* retributivo para analizar el esquema retributivo del Consejero Delegado.

Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

La Política de Remuneraciones aplicable a los ejercicios 2025 a 2027 prevé expresamente un apartado relativo a la aplicación de excepciones temporales.

En particular, se establece que el Consejo de Administración, previa propuesta justificada de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, podrá aplicar excepciones temporales al esquema retributivo establecido en la Política, bajo los siguientes términos y condiciones:

- La aplicación de este régimen de excepciones deberá estar debidamente justificada por razones de excepcionalidad y necesidad, siempre a la luz de los intereses a largo plazo de la Sociedad y el Grupo, y de la sostenibilidad y viabilidad del mismo.
- La Sociedad deberá informar al mercado lo antes posible de la aplicación de este régimen excepcional, ya sea mediante la publicación de Información Privilegiada / Otra Información Relevante en la CNMV, ya sea a través de los informes anuales (IAGC, IARC), según corresponda.
- El Consejo de Administración podrá acordar la suspensión, cancelación (total o parcial), extensión, sustitución o modificación temporal de los siguientes componentes del esquema retributivo:
 - Retribución anual fija de los Consejeros en su condición de tales.
 - Retribución anual fija de los Consejeros Ejecutivos.
 - Retribución variable a corto y largo plazo, incluyendo los parámetros, objetivos, sistema de valoración, importe target, etc.
 - Retribución en especie y otros beneficios.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

De conformidad con la Política de Remuneraciones, la retribución variable solo se contempla respecto de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, de tal modo que actualmente únicamente el Consejero Delegado tiene un esquema retributivo con componentes variables a corto y a largo plazo.

Por lo que respecta a la parte de componente variable a corto plazo, esta se establece como un porcentaje definido sobre la retribución fija, con el fin de incentivar los resultados y el cumplimiento de los objetivos anuales (personales y generales del Grupo), teniendo en consideración sus metas a largo plazo, así como los principales riesgos del Grupo.

Actualmente, dicho porcentaje se corresponde con el SETENTA POR CIENTO (70%) de la retribución fija anual (900.000 €). Este nuevo esquema ha sido de aplicación al ejercicio iniciado el 1 de enero de 2024.

La fijación y valoración del nivel de cumplimiento de la retribución variable a corto plazo se lleva a cabo anualmente por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, que generalmente realiza el proceso de fijación de objetivos durante el primer trimestre del ejercicio.

Por lo que respecta a la parte de componente variable a largo plazo, su fijación se lleva a cabo durante el primer ejercicio aplicable al ciclo de la retribución variable, esto es, para el ciclo 2025 a 2027, los objetivos, niveles de cumplimiento y parámetros se fijarán durante el primer semestre del año 2025.

Teniendo en consideración que uno de los objetivos del esquema retributivo a largo plazo de los años 2022 a 2024 se calculará y evaluará a partir del 15 de marzo de 2025, a fecha de emisión de este Informe no se ha procedido a la fijación de los objetivos y parámetros del esquema retributivo variable a largo plazo correspondiente a los años 2025 a 2027.

Este sistema de remuneración busca equilibrar el componente fijo con los variables, de tal modo que el componente fijo constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total y el reparto en los componentes variables asegura un desempeño personal del Consejero sostenible y ajustado a los riesgos, garantizándose que los parámetros de devengo y cobro de los componentes variables, en ambos casos, se determinen de modo muy riguroso. Los porcentajes de cumplimiento y topes de la retribución variable se indican en el apartado 7.3.2 y 7.3.3 de la Política, tal y como se expone más adelante (ver “Importe y naturaleza de los componentes variables”).

A efectos de determinar el esquema retributivo del Consejero Ejecutivo, en la propuesta realizada al Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad analizó diversos estudios salariales de mercado para posiciones similares en empresas de tipología y capitalización similar a la Sociedad, obtenidos de consultoras de reputación internacional y de información pública (entre ellos, los informes anuales sobre el Informe Anual de Remuneraciones de la CNMV).

En la determinación de los objetivos a los que se liga la retribución variable, tanto a corto como a largo plazo, la Comisión tiene presente el Mapa de Riesgos de la Compañía, a los efectos de establecer objetivos específicos tendentes a la mitigación de riesgos.

En relación a la retribución variable a largo plazo, la Comisión también vincula los objetivos de dicho esquema retributivo, al plan estratégico vigente de la Compañía.

Por lo que respecta a las acciones adoptadas por la Sociedad en relación con los conceptos retributivos variables para reducir la exposición a riesgos excesivos, destacar que tanto la Presidenta de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento (a la que se atribuye reglamentariamente velar por el sistema de gestión de riesgos) como la Presidenta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad son miembros de ambas comisiones. La presencia cruzada en estas dos Comisiones favorece la toma en consideración de los diferentes riesgos en el sistema de retribución variable, tanto en el proceso de definición de dicho sistema, como en la determinación de los factores que acreditan su cumplimiento, devengo y pago.

Tanto el Consejero Delegado como el equipo directivo de la Compañía, cuyo desempeño puede tener repercusión en la concreción de los riesgos identificados en el Mapa de Riesgos, cuentan en su paquete retributivo con componentes variables ligados con objetivos a corto y/o largo plazo definidos en el Plan Estratégico. Además, estas categorías de personal tienen entre sus responsabilidades funciones concretas relativas a la gestión de riesgos, entre las que figuran la adopción de las medidas necesarias para la identificación de los principales riesgos y su puesta en conocimiento por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento a través de los canales adecuados.

Por otro lado, en línea con los principios de buen gobierno, y tal y como se establece en el apartado 7.6. de la Política de Remuneraciones (*Diferimiento de pago*), el pago de la retribución variable a corto y largo plazo se produce transcurrido un tiempo prudencial tras el cierre del último ejercicio a tener en cuenta para la evaluación, efectuándose dentro de los primeros 60 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas anuales de dicho año, siempre y cuando se encuentren auditadas por los auditores externos, y previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

Respecto a las medidas previstas para evitar los conflictos de intereses, además de las obligaciones legales aplicables a los Consejeros en la materia (entre otros, el artículo 229 de la Ley de Sociedades de Capital), los Consejeros, el equipo directivo, así como todos los empleados del Grupo están sujetos a normativa interna que regula específicamente los potenciales conflictos de interés y los procesos para su resolución:

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

- Reglamento Interno de Conducta: documento que aplica a todas aquellas personas que por razón de su cargo o funciones puedan tener acceso a información relacionada con el mercado de valores.
- Norma de Recursos Humanos: donde se regulan de manera específica las obligaciones en materia de conflictos de interés y uso de información confidencial y privilegiada.
- Reglamento de Comportamiento Directivo: documento que regula los posibles conflictos de interés que puedan surgir en la Compañía.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

De acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones, y 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, Retribuciones y Sostenibilidad.

En relación a la retribución variable plurianual (a largo plazo), el pago se produce también transcurrido un tiempo prudencial tras el cierre del último ejercicio del Plan Estratégico, efectuándose dentro de los primeros 60 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas anuales de dicho año, previa aprobación del Consejo de Administración a propuesta de la Comisión.

Respecto a la retribución fija anual, su devengo 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.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones vigente, 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. En este sentido, en la Junta General de Accionistas celebrada el 10 de julio de 2020 se renovó la autorización a favor del Consejo de Administración en materia de adquisición de acciones propias, incluyendo expresamente la siguiente facultad: “A efectos de lo establecido en el artículo 146 de la Ley de Sociedades de Capital, las acciones adquiridas al amparo de la presente autorización, así como aquellas que ya posea previamente la Sociedad, podrán ser entregadas, total o parcialmente, directamente o en el marco del ejercicio de derechos de opción, a los trabajadores o administradores de la Sociedad y/o de su Grupo.”

Así las cosas, en la Junta General de Accionistas celebrada el 16 de junio de 2022 se aprobó un sistema de retribución para el Consejero Ejecutivo, la Alta Dirección y otros profesionales de la compañía y su grupo, parcialmente referenciado al valor de cotización de las acciones.

Respecto a cláusulas que obliguen al Consejero a la devolución de remuneraciones percibidas (cláusulas “clawback”) y cláusulas de reducción (malus), tanto la Política de Remuneraciones como el contrato de prestación de servicios del Consejero Delegado prevén este tipo de cláusulas, permitiendo a la Compañía cancelar (total o parcialmente) el pago de la remuneración variable a corto y largo plazo (cláusulas malus) o reclamar la devolución de las remuneraciones ya satisfechas (cláusulas clawback) en circunstancias especiales.

Estas circunstancias incluyen el fraude, el incumplimiento grave de la ley o normativa interna, sanciones o condenas judiciales por hechos imputables al Consejero Ejecutivo, así como en el supuesto de reformulación material de los estados financieros en los que el Consejo fundó la evaluación del grado de desempeño, siempre que dicha reformulación sea confirmada por los auditores externos y no responda a una modificación de la normativa contable.

La proporción de los importes a retener o recuperar se determinará por el Consejo de Administración, tras la consideración de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, y en su caso, de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, atendiendo a las circunstancias concretas que hayan dado lugar a la reclamación.

Tanto las cláusulas de reducción como las de recuperación aplicarán sobre la retribución variable correspondiente al ejercicio en que se produjo el evento que da lugar a la aplicación de la cláusula. Las cláusulas de recuperación estarán vigentes durante los TRES (3) ejercicios siguientes.

No obstante, en el caso de que los supuestos anteriores resulten en un cese por incumplimiento grave y culpable de los deberes del Consejero Ejecutivo, las cláusulas de reducción podrán aplicarse a la totalidad de la retribución variable devengada y pendiente de abono a la fecha en que se adopte la decisión del cese, en función del perjuicio causado.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los Consejeros en su condición de tales.

Tras la actualización del esquema retributivo de los Consejeros en su condición de tales llevada a cabo en el ejercicio 2024, la retribución fija de los Consejeros en su condición de tales, para el ejercicio 2025, está formada por dos componentes:

- Una **asignación anual fija** por importe de VEINTICUATRO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA EUROS (24.250€) 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:
 - SEIS MIL SESENTA EUROS (6.060 €) por cada sesión del Consejo de Administración.
 - TRES MIL TRESCIENTOS SESENTA EUROS (3.360 €) por cada sesión de la Comisión de la que sean miembros.

- A las Presidentas de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento les corresponden TRES MIL TRESCIENTOS SESENTA EUROS (3.360 €) adicionales por sesión.
- Al Secretario del Consejo le corresponden, adicionalmente, SEIS MIL SETECIENTOS VEINTE EUROS (6.720 €) por cada Consejo de Administración.
- A la Consejera Coordinadora le corresponden, adicionalmente, TRES MIL TRESCIENTOS SESENTA EUROS (3.360 €) por cada sesión del Consejo de Administración.

REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES 2025-2027

Concepto	Importe	Forma de pago
PARTE FIJA		
Remuneración fija / anual	24.250,00 €	trimestral
PARTE VARIABLE		
Dieta por asistencia al Consejo	6.060,00 €	por sesión
Dieta por asistencia a Comisión (vocal)	3.360,00 €	por sesión
Dieta adicional Secretario Consejo	6.720,00 €	por sesión
Dieta adicional Presidente Comisión	3.360,00 €	por sesión
Dieta Consejero Coordinador	3.360,00 €	por sesión

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

Adicionalmente a lo anterior, el Consejero Delegado cuenta en su paquete retributivo con una remuneración anual fija por el desempeño de sus funciones ejecutivas, de conformidad con su correspondiente contrato. A fecha de emisión del presente Informe (27 febrero 2025), el Consejero Delegado tiene una retribución bruta fija anual de NOVECIENTOS MIL EUROS (900.000 €). Dicho importe se corresponde con lo estipulado en su contrato de prestación de servicios.

A.1.5 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 vigente 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 DIEZ MIL DOSCIENTOS SETENTA Y UN EUROS CON DIEZ CÉNTIMOS (10.271,10 €).
- **Seguro de vida y accidentes:** asimismo, el Consejero Delegado es beneficiario de un seguro de vida y accidentes, con una prima anual de MIL NOVECIENTOS SETENTA Y NUEVE EUROS CON NOVENTA CÉNTIMOS (1.979,90 €) con las siguientes coberturas:

- 650.000€ muerte por cualquier causa.
- 650.000€ incapacidad por cualquier causa.
- 650.000€ muerte por accidente (siendo este importe acumulativo en caso de fallecimiento).

Asimismo, el Consejero Ejecutivo tiene derecho al reembolso de cualquier gasto razonable (de viaje, desplazamiento, manutención, teléfono móvil, representación o de cualquier otro tipo) en el que haya incurrido por el desempeño de sus servicios a la Sociedad, siempre que se encuentren oportunamente justificados.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

ESQUEMA RETRIBUTIVO A CORTO PLAZO

En relación a los parámetros del esquema retributivo variable a corto plazo del Consejero Ejecutivo para el ejercicio en curso (2025), la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, en la sesión del 27 de febrero de 2025, informó y propuso al Consejo de Administración el siguiente esquema:

Bloque de objetivos económicos / financieros: este bloque tiene un peso de un SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) del total de la retribución variable a corto plazo y está compuesto por CUATRO (4) objetivos:

- **Alcanzar un EBITDA** (*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*) determinado al cierre del ejercicio 2025. Para este objetivo se ha tomado en consideración el EBITDA del Grupo sin plusvalías y post - IFRS.

Este objetivo tiene naturaleza financiera y un peso del 30% del total de la retribución variable a corto plazo. La Comisión ha rebajado el porcentaje / peso de este objetivo respecto al año anterior para incluir más objetivos dentro del bloque de objetivos económicos. Por motivos de confidencialidad, no se indicará en este Informe el importe del objetivo de EBITDA propuesto por la Comisión y aprobado por el Consejo de Administración. No obstante, dicha información se facilitará en el próximo IAR (datos de evaluación y valoración de los objetivos del ejercicio cerrado).

- **Alcanzar un ratio de apalancamiento determinado.** Este objetivo tiene naturaleza financiera y un peso del 30% del total de la retribución variable a corto plazo y se calcula bajo la siguiente fórmula: ratio entre la deuda

financiera neta (pre-IFRS) y el EBITDA (pre-IFRS). Por motivos de confidencialidad, no se indicará en este Informe la meta del indicado ratio propuesto por la Comisión y aprobado por el Consejo de Administración. No obstante, dicha información se facilitará en el próximo IAR (datos de evaluación y valoración de los objetivos del ejercicio cerrado).

- **Alcanzar un margen EBITDA determinado.** Este objetivo tiene naturaleza financiera y un peso del 7,5% del total de la retribución variable a corto plazo. Por motivos de confidencialidad, no se indicará en este Informe la meta del indicado ratio propuesto por la Comisión y aprobado por el Consejo de Administración. No obstante, dicha información se facilitará en el próximo IAR (datos de evaluación y valoración de los objetivos del ejercicio cerrado).
- **Flujo de operaciones:** Este objetivo tiene naturaleza financiera y un peso del 7,5% del total de la retribución variable a corto plazo. El objetivo se ha definido como el importe de caja que debe generar la Compañía tras deducir los gastos de explotación (alquileres, impuestos, intereses y CAPEX de mantenimiento). Por motivos de confidencialidad, no se indicará en este Informe la meta del indicado ratio propuesto por la Comisión y aprobado por el Consejo de Administración. No obstante, dicha información se facilitará en el próximo IAR (datos de evaluación y valoración de los objetivos del ejercicio cerrado).

Bloque de objetivos no financieros: este bloque tiene un peso de un VEINTICINCO POR CIENTO (25%) del total de la retribución variable a corto plazo y está compuesto por cuatro objetivos:

- **Grado de satisfacción del cliente (*Net Promoter Score* (NPS))** - objetivo basado en el nivel de satisfacción del cliente de los establecimientos hoteleros durante el ejercicio 2025. Este objetivo tiene un peso del 5% del total de la retribución variable. Su valoración se realiza en función del resultado obtenido en las encuestas de satisfacción.
- **Expansión / Modelo Gestora:** objetivo basado en el crecimiento neto de habitaciones firmadas en el año 2025. Este objetivo tiene un peso del 10% del total de la retribución variable. El nivel de cumplimiento de este objetivo se calculará en función de dos variables: (i) por una parte, el número de habitaciones firmadas establecido por la Comisión y posteriormente aprobado por el Consejo, en el que se establece una escala de cumplimiento en función de los proyectos de expansión que impliquen el aumento de habitaciones gestionadas por el Grupo. Este sub-objetivo tiene un peso del 60% respecto al total del 10%; (ii) por otra parte, el ratio de FEES/ PAR. Esta variable mide la aportación de “fees” de cada habitación, impulsando y potenciando así un crecimiento vinculado a la calidad y no sólo al número de habitaciones. Por motivos de confidencialidad, no se indicará en este Informe el número de habitaciones propuesto por la Comisión. No obstante, dicha información se facilitará en el próximo IAR (datos de evaluación y valoración de los objetivos del ejercicio cerrado).
- **Encuestas de clima laboral:** este objetivo tiene un peso del 5% del total de la retribución variable a corto plazo y se medirá en función de los resultados obtenidos en la encuesta de “Resultados Compromiso & Vinculación” que se lanza anualmente desde el departamento de Recursos Humanos a determinadas

áreas del corporativo y hoteles. En particular, a efectos de fijación de objetivos, se tendrán en cuenta los resultados de los siguientes indicadores:

- Meta compromiso
- Vinculación

Se evaluará cada indicador por separado al 50% (2,5%/2,5%) del objetivo, aplicando la escala correspondiente.

Por motivos de confidencialidad, no se indicará en este Informe el objetivo propuesto por la Comisión y aprobado por el Consejo de Administración. No obstante, dicha información se facilitará en el próximo IAR (datos de evaluación y valoración de los objetivos del ejercicio cerrado).

- **Sostenibilidad:** este objetivo tiene un peso del 5% del total de la retribución variable a corto plazo y se medirá en función del cumplimiento, entre otras, de las siguientes iniciativas:

- * Consolidación del modelo de gobernanza de sostenibilidad
- * Actualización de Políticas del Grupo
- * Conciliación de la Doble Materialidad con el mapa de riesgos

En función de los pesos de cada uno de los objetivos, así como el nivel de cumplimiento de cada uno de ellos, que se explican con detalle en el apartado siguiente del Informe, el porcentaje de cumplimiento total máximo (teórico) asciende a un **137,50%**.

El **importe target** (100%) de dicha retribución variable a largo plazo será el correspondiente a un 70% de su salario fijo devengado durante el ejercicio 2025 (esto es, el importe de 900.000 €), tal y como se ha indicado en apartados anteriores. Es decir, el importe target de la retribución variable a corto plazo del ejercicio 2025 es de SEISCIENTOS TREINTA MIL EUROS (630.000 €), siendo el importe máximo de cobro, en relación al porcentaje máximo de valoración de cada uno de los objetivos, según se detallará en el apartado siguiente, OCHOCIENTOS SESENTA Y SEIS MIL DOSCIENTOS CINCUENTA EUROS (866.250 €).

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.

RV CORTO PLAZO 2025

Objetivo	Peso	% máximo cobro	TOTAL
EBITDA	30%	150%	283.500,00 €
RATIO APALANCAMIENTO	30%	130%	245.700,00 €
MARGEN EBITDA	7,5%	130%	61.425,00 €
FLUJO OPERACIONES	7,5%	150%	70.875,00 €
NPS	5%	130%	40.950,00 €
MODELO GESTORA	10%	130%	81.900,00 €
CLIMA LABORAL	5%	130%	40.950,00 €
ESG	5%	130%	40.950,00 €
	TOTAL	137,5%	866.250,00 €

ESQUEMA RETRIBUTIVO A LARGO PLAZO

A) RETRIBUCIÓN A LARGO PLAZO 2022-2024

Por una parte, durante el ejercicio 2025, devengará la retribución variable a largo plazo correspondiente a los ejercicios 2022 a 2024, ya que, para la evaluación de uno de los objetivos que componen dicho esquema (evolución de la acción de Meliá), se tomará la evolución entre la cotización de todos los valores al cierre de mercado al 31 de diciembre de 2021 y su cotización media entre el período 15/12/24 a 15/03/25, ambos días incluidos.

En este sentido, la valoración de este objetivo y su devengo se llevarán a cabo tras la formulación del presente Informe, esto es, durante el segundo trimestre de 2025.

A continuación se indican las principales características de dicho esquema retributivo a largo plazo:

Duración del plan: ejercicios 2022 a 2024, ligado a los objetivos estratégicos de la Compañía.

El importe target (100%) de dicha retribución variable a largo plazo será el correspondiente a un porcentaje de su salario fijo anual por cada año de duración del plan, siendo el máximo a percibir, de acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones vigente, un 150% de dicho importe target.

Como consecuencia de la modificación del contrato de prestación de servicios del Consejero Delegado, el porcentaje aplicable al año 2024 de la base de la retribución variable a largo plazo será del 70% en lugar del 60% previsto inicialmente. Es decir, el importe target (100%) se calculará de la siguiente manera:

- un 60% de su salario fijo en el año 2022.
- un 60% de su salario fijo en el año 2023.
- un 70% de su salario fijo (importe modificado) en el año 2024.

Objetivos: el esquema retributivo variable a largo plazo se compone de los siguientes

bloques de objetivos.

Objetivos: el esquema retributivo variable a largo plazo se compone de los siguientes bloques de objetivos:

- i. **Evolución valor de la acción:** este objetivo tiene un peso del 30% sobre el total del plan y su detalle fue aprobado en la Junta General de Accionistas celebrada el 16 de junio de 2022.

Esta parte del sistema de retribución se articula en función de la evolución de la acción de Meliá comparada con la media aritmética entre la evolución de un índice país (IBEX 35) y la evolución de un índice sector (Compset sector hotelero Europa) compuesto por el conjunto de la siguientes compañías hoteleras cotizadas: ACCOR, IHG, WITBREAD, SCANDIC, DALATA y NH.

Como referencia para el cálculo de los índices se tomará la evolución entre la cotización de todos los valores al cierre de mercado al 31 de diciembre de 2021 y su cotización media entre el período 15/12/24 a 15/03/25, ambos días incluidos. La valoración de este objetivo y su devengo quedarán sujetos a que exista una diferencia positiva en favor del valor de cotización de la acción de la Sociedad con relación a los valores tomados como referencia (condición de activación).

- ii. **Solvencia Financiera:** este objetivo tiene un peso del 40% sobre el total y está compuesto por dos sub-objetivos:
 - a) **Margen EBITDA:** objetivo con un peso del 20%, y con la meta de llegar a un margen EBITDA del 30% a fecha de cierre del ejercicio 2024. En cualquier caso, el margen alcanzado en 2024 debe superar el reportado en el ejercicio 2019 (condición de activación).
 - b) **Ratio de endeudamiento (Deuda / EBITDA):** objetivo con un peso del 20%, cuya evaluación tiene dos factores:
 - **Pre IFRS 16** (objetivo con un peso del 60% del citado 20%). Para su cálculo se define un rango que va desde el 0% a un ratio de 4 veces hasta un 130% de cumplimiento en caso de lograr un ratio de 3,3 veces.
 - **Post IFRS 16** (objetivo con un peso del 40% del citado 20%), en el que se define un rango de cumplimiento que va desde el 0% para un ratio de 5,5 veces hasta un 130% si se obtiene un ratio de 4,3.
- iii. **Objetivos de negocio:** este objetivo tiene un peso del 20% sobre el total, y agrupa, a su vez, los objetivos ligados a los honorarios (fees) de terceros respecto a los honorarios (fees) totales, y la relación entre las ventas de canal propio respecto a las ventas totales o centralizadas.
 - **Fees de terceros sobre fees totales:** este objetivo tiene un peso del 10% del total, y para su valoración se han establecido rangos del cumplimiento, donde el 100% equivale a alcanzar un 50% de fees de terceros en 2024. Este indicador únicamente se activaría si el porcentaje obtenido a cierre de 2024 supera el % reportado en el ejercicio 2019 (condición de activación). El indicador de fees de terceros incluye los honorarios recibidos en el marco de los contratos de gestión y franquicia hotelera por la gestión de hoteles de terceros.

- Canales propios sobre venta centralizada: este objetivo también tiene un peso del 10% y para su valoración se han establecido rangos de cumplimiento donde el 100% supondría llegar al 50% de contribución de los canales propios en el ejercicio 2024, siempre y cuando el dato obtenido esté por encima del porcentaje reportado en 2019 (condición de activación).
- iv. **Objetivos de sostenibilidad y posicionamiento:** tiene un peso de un 10% sobre el total y está fijado en función del posicionamiento que obtenga la Compañía en el ranking internacional de sostenibilidad Corporate Sustainability Assessment S&P Global ESG. En este sentido, el objetivo se fijó en función de la posición y la puntuación que obtuviera la Compañía en el ejercicio 2024. Teniendo en cuenta el cambio de metodología sufrido durante el periodo de duración del plan, el objetivo final se fijó en función de la puntuación obtenida por la Compañía en dicho ránking.

En línea con los principios de buen gobierno, el pago de la retribución variable a largo plazo, se producirá transcurrido un tiempo prudencial tras el cierre del último ejercicio del tercer año (esto es, en 2025), 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, Retribuciones y Sostenibilidad.

Asimismo, y en la medida en que dicha retribución está parcialmente referenciada al valor de la acción, y en cumplimiento con lo establecido en el artículo 219 LSC y del artículo 37.2 de los Estatutos Sociales, en la Junta General de Accionistas celebrada el 16 de junio de 2022, se aprobó un sistema de retribución para el Consejero Ejecutivo, la Alta Dirección y otros profesionales de la compañía y su grupo parcialmente referenciado al valor de cotización de las acciones.

B) RETRIBUCIÓN A LARGO PLAZO 2025-2027

Respecto a la retribución variable a largo plazo correspondiente al siguiente ciclo (esto es, los ejercicios 2025 a 2027), los indicadores, metas, importes y contenido del Plan Plurianual se elaborarán y estudiarán por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad con posterioridad al cierre del anterior Plan Plurianual, esto es, en el segundo trimestre de 2025.

Una vez aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, se notificarán al mercado mediante OIR (Otra Información Relevante) y se incluirá en el siguiente Informe Anual de Remuneraciones del Consejo.

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.

ESQUEMA RETRIBUTIVO A CORTO PLAZO

Teniendo en cuenta el peso de cada uno de los objetivos de la retribución variable a

corto plazo, a continuación se indica el importe máximo de cada uno de ellos en función de las posibles escalas de cumplimiento:

Bloque de objetivos económicos / financieros: este bloque tiene un peso de un SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) del total de la retribución variable a corto plazo y está compuesto por CUATRO (4) objetivos:

- (i) **Alcanzar un EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) determinado al cierre del ejercicio 2025**

Peso del objetivo: 30%

% máximo de cobro o valoración: 150%

Importe máximo de cobro: 283.500 €

- (ii) **Alcanzar un ratio de apalancamiento (Ratio deuda / EBITDA) determinado al cierre del ejercicio 2025.**

Peso del objetivo: 30%

% máximo de cobro o valoración: 130%

Importe máximo de cobro: 245.700 €

- (iii) **Alcanzar un margen de EBITDA determinado al cierre del ejercicio 2025**

Peso del objetivo: 7,5%

% máximo de cobro o valoración: 130%

Importe máximo de cobro: 61.425 €

- (iv) **Flujo de operaciones**

Peso del objetivo: 7,5%

% máximo de cobro o valoración: 150%

Importe máximo de cobro: 70.875 €

Bloque de objetivos no financieros: este bloque tiene un peso de un VEINTICINCO POR CIENTO (25%) del total de la retribución variable a corto plazo y está compuesto por cuatro objetivos:

- (i) **Grado de satisfacción del cliente (*Net Promoter Score* (NPS) - objetivo basado en el nivel de satisfacción del cliente de los establecimientos hoteleros durante el ejercicio 2025.**

Peso del objetivo: 5%

% máximo de cobro o valoración: 130%

Importe máximo de cobro: 40.950 €

(ii) **Expansión / Modelo Gestora:**

Peso del objetivo: 10%

% máximo de cobro o valoración: 130%

Importe máximo de cobro: 81.900 €

(iii) **Encuestas de clima y talento.**

Peso del objetivo: 5%

% máximo de cobro o valoración: 130%

Importe máximo de cobro: 40.950 €

(iv) **Sostenibilidad.**

Peso del objetivo: 5%

% máximo de cobro o valoración: 130%

Importe máximo de cobro: 40.950 €

ESQUEMA RETRIBUTIVO A LARGO PLAZO

A) RETRIBUCIÓN A LARGO PLAZO 2022-2024

En relación a la retribución variable a largo plazo de los ejercicios 2022 a 2024, teniendo en cuenta que el importe target es el 190% de la retribución fija del Consejero Delegado (un 60% para los ejercicios 2022 y 2023, y un 70% para el ejercicio 2024) y que el porcentaje máximo a percibir es el 150%, el importe máximo de cobro (en caso de una valoración máxima de todos los objetivos anteriormente indicados) es de DOS MILLONES TRESCIENTOS CATORCE MIL EUROS NOVECIENTOS CINCUENTA Y OCHO CON CINCUENTA Y UN CÉNTIMOS (2.314.958,51 €).

El detalle del cálculo (del importe target - 100%) se indica a continuación:

- Importe máximo a percibir por el ejercicio 2022 (60% de la retribución fija vigente en 2022 - 761.088,06 €): CUATROCIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y DOS EUROS CON OCHENTA Y CUATRO CÉNTIMOS (456.652,84 €).
- Importe máximo a percibir por el ejercicio 2023 (60% de la retribución fija vigente en 2023 - 761.088,06 €): CUATROCIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y DOS EUROS CON OCHENTA Y CUATRO CÉNTIMOS (456.652,84 €).
- Importe máximo a percibir por el ejercicio 2024 (70% de la retribución fija vigente en 2024 - 900.000 €): SEISCIENTOS TREINTA MIL EUROS (630.000 €).

Año	Base salario	%	TOTAL
2022	761.088,06 €	60%	456.652,84 €
2023	761.088,06 €	60%	456.652,84 €
2024	900.000 €	70%	630.000,00 €
TOTAL			1.543.305,67 €

B) RETRIBUCIÓN A LARGO PLAZO 2025-2027

En relación a la retribución variable a largo plazo de los ejercicios 2025 a 2027, teniendo en cuenta que el importe target es el 210% de la retribución fija del Consejero Delegado y que el porcentaje máximo a percibir es el 150%, el importe máximo de cobro. En este sentido, el importe target asciende a UN MILLÓN OCHOCIENTOS NOVENTA MIL EUROS (1.890.000 €), y el importe máximo a percibir (150% del importe target) asciende a DOS MILLONES OCHOCIENTOS TREINTA Y CINCO MIL EUROS (2.835.000€).

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

De conformidad con la Política de Remuneraciones, el Consejero Ejecutivo es beneficiario de un sistema de previsión social instrumentado mediante aportaciones a un seguro colectivo de vida que no instrumenta compromiso por pensiones, dada la relación mercantil con la Compañía. En cualquier caso, el devengo o consolidación de los planes de previsión social no está vinculado a la consecución de objetivos o parámetros relacionados con el desempeño del Consejero.

Las características básicas son:

- Plan de aportación definida, estableciendo una aportación máxima anual de un 10% de su salario pensionable (entendiéndose por tal únicamente el salario fijo y con independencia de las reducciones que se acuerden durante el ejercicio).
- Es un ilíquido, por lo que sólo podrá percibirse la prestación del Plan en el supuesto de acaecimiento de alguna de las contingencias cubiertas por el Plan (jubilación, incapacidad o fallecimiento).
- Las prestaciones de jubilación, incapacidad y fallecimiento serán equivalentes al

saldo acumulado en la póliza que se suscriba y de acuerdo con las características y particularidades de la misma.

- Los beneficiarios del Plan de Jubilación para el supuesto de acaecimiento de las contingencias cubiertas por el mismo serán el propio Consejero Delegado (para los supuestos de jubilación o incapacidad), y, en caso de fallecimiento del asegurado, la persona designada en el boletín de designación de beneficiarios. A falta de designación expresa, será de aplicación el siguiente orden de forma excluyente: su cónyuge, en su defecto sus hijos, en su defecto sus padres y, en su defecto, los herederos legales.
- En caso de cese en el cargo por causa diferente a las contingencias cubiertas por el Plan de Jubilación, el Consejero Delegado no tendrá ningún derecho sobre el Saldo Acumulado.

Para el ejercicio en curso, no se prevé que las aportaciones a dicho plan se incrementen respecto a las del ejercicio anterior.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Únicamente el Consejero Delegado cuenta con un contrato mercantil de prestación de servicios en el que se regulan los conceptos indicados.

Respecto a las indemnizaciones, el contrato contempla que se deberá indemnizar al Consejero Delegado en el caso de que concurra cualquiera de las siguientes causas:

- **Extinción unilateral por parte del Consejero Ejecutivo:** en caso de 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:** el contrato prevé la aplicación de indemnizaciones siempre que la extinción o resolución unilateral por parte de la Sociedad 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.

Respecto al importe, y de acuerdo con la recomendación 64 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV, el contrato establece una indemnización equivalente a la suma de los dos conceptos siguientes:

- Una anualidad de su retribución anual fija establecida para dicho año en curso.
- Retribución variable a corto plazo - el importe a incluir será el correspondiente al porcentaje sobre la retribución fija establecido para el año en curso, sobre la parte efectivamente devengada al momento de la resolución del contrato.

La indemnización deberá hacerse efectiva dentro de los treinta (30) días siguientes a la extinción de este Contrato, siempre que la Sociedad haya podido comprobar que el Consejero Delegado ha cumplido con los criterios o condiciones establecidos para su percepción.

Asimismo, el contrato del Consejero Ejecutivo contiene una obligación de no competencia, en los términos que se describen en el apartado siguiente del presente Informe.

A.1.9 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.

Dicho contrato fue modificado en varias ocasiones, que se describen a continuación:

- I. El 18 de junio de 2019, a efectos de incluir la regulación de la cláusula *clawback*, la regulación de los planes de previsión social y la regulación de la protección de datos de carácter personal tras la aprobación del nuevo Reglamento General de Protección de Datos, así como de actualizar los importes de la retribución fija y variable.
- II. Durante 2020 y 2021 se suscribieron varias novaciones para reflejar las reducciones de la retribución fija acordadas en estos ejercicios, así como la incorporación de determinadas modificaciones resultado de la aplicación de la Política de Remuneraciones aplicable a los ejercicios 2022 a 2024 (i.e. cláusula *malus*).
- III. Por último, en el ejercicio 2023, en base a estudios retributivos comparables y con motivo de la asunción de nuevas funciones del Consejero Delegado tras su nombramiento como Presidente ejecutivo, se suscribió una adenda al contrato para reflejar un incremento de la retribución fija, y un incremento del porcentaje objetivo de la retribución variable a corto y largo plazo.

En el contrato se describen sus obligaciones y funciones como Consejero Ejecutivo de la Sociedad, así como el detalle de las retribuciones que le corresponden por el desempeño de dichas funciones.

Las condiciones contractuales de no competencia y exclusividad a las que se hace referencia en este apartado, que se contemplan en el citado contrato, respetan la Política de Remuneraciones y son las siguientes:

Exclusividad: no podrá dedicarse a ninguna otra actividad laboral, mercantil o profesional salvo que concurra el consentimiento de la Sociedad.

No competencia: no podrá desarrollar, por sí o indirectamente, actividades o servicios

profesionales que entrañen una competencia efectiva, actual o potencial, con la Sociedad o su Grupo.

Existe asimismo un pacto de no competencia post contractual, durante el plazo de un año, comprometiéndose la Sociedad a compensar al Consejero con el pago de una anualidad de la retribución anual total como Consejero Ejecutivo que tuviera al tiempo de la extinción del contrato. En el caso de que el Consejero incumpliese la obligación de no competencia post contractual, deberá restituir a la Sociedad las cantidades percibidas por ese concepto e indemnizar a esta con una cantidad equivalente al 150% de la suma recibida por ese concepto.

Respecto a la duración, el contrato tiene duración indefinida y sujeta al ejercicio del cargo de Consejero Delegado de la Sociedad.

En relación al preaviso, se establece que, en caso de resolución voluntaria por parte del Consejero, la dimisión deberá efectuarse con un preaviso de, al menos, tres meses.

A.1.10 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.

A.1.11 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.

A.1.12 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:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta*
- b) 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.*
- c) 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 propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.*

La Política de Remuneraciones aplicable al ejercicio en curso (2025) es la Política aprobada por la Junta General de Accionistas del 9 de junio de 2024, que es aplicable al trienio 2025-2027.

Para el ejercicio en curso no está prevista ninguna modificación de la citada Política de Remuneraciones.

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.*

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 9 de junio de 2024, se aprobó, con un 98,99% de votos a favor, el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2023, previamente aprobado por el Consejo de Administración de 29 de febrero de 2024.

	Junta General 2020	Junta General 2021	Junta General 2022	Junta General 2023	Junta General 2024
% Aprobación IAR	99,84%	99,48%	97,55%	84,58%	98,99%

A estos efectos, indicar que tanto la Comisión como el Consejo de Administración tuvieron en cuenta el descenso en los votos recibidos en la Junta General de Accionistas de 2023, motivo por el cual incrementaron el detalle y la transparencia en el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio 2023, que fue sometido a aprobación de la Junta General de Accionistas de 2024. Fruto de dichas mejoras, se obtuvieron más votos favorables al citado Informe, tal y como se indica en la tabla.

En concreto, dichas mejoras o cambios, consistieron en:

- Incrementar el detalle sobre las métricas, objetivos y nivel de cumplimiento de la retribución variable.
- Incluir más detalle sobre el asesoramiento externo recibido.
- Incluir, en la medida de lo posible, el *benchmarking* utilizado por la Compañía.

Asimismo, para la elaboración del presente Informe Anual de Remuneraciones se han estudiado y tenido en consideración las recomendaciones de los *Proxy Advisors* incluidas en sus informes emitidos para la Junta General de Accionistas de 2024.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO (2023)

B.1.1 *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.*

La Política de Remuneraciones aplicable durante el ejercicio 2024 fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 10 de junio de 2021 y aplicable a los ejercicios 2022 a 2024.

Su aplicación, en línea con ejercicios anteriores, pasa por un proceso de análisis y propuesta por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad al Consejo de Administración para su aprobación por este último.

En particular, para la determinación de las retribuciones individuales, se ha tomado en especial consideración la asistencia de los Consejeros a las sesiones del Consejo de Administración, a las Comisiones de las que son miembros, así como la condición extraordinaria de Presidente o Secretario del Consejo o de las Comisiones Especializadas.

Dichos factores son los que han determinado el importe final satisfecho a cada uno de los Consejeros, dentro de los máximos fijados por la Junta General de Accionistas a través de la aprobación de la Política de Remuneraciones.

En relación a la participación de asesores externos, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, así como los departamentos de Gobierno Corporativo y Recursos Humanos, recibieron asesoramiento por parte de Willis Tower Watson (WTW) en relación a la formalización de las medidas de incremento de la remuneración del Presidente y Consejero Delegado.

B.1.2 *Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.*

Durante el ejercicio 2024 no se ha llevado a cabo ninguna desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones.

B.1.3 *Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.*

Durante el ejercicio 2024 no se ha aplicado ninguna excepción temporal a la Política de Remuneraciones vigente.

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, las principales acciones encaminadas a la reducción del riesgo en los sistemas de remuneración se basan en lo siguiente:

Por una parte, la distribución de competencias y funciones entre las dos Comisiones Especializadas del Consejo. En este sentido, y como ya se ha indicado en apartados anteriores, una de las funciones de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento es supervisar la eficacia del control interno de la Sociedad, los servicios de Auditoría Interna y los sistemas de gestión de riesgos, incluidos los fiscales; mientras que la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad tiene asignada la función de definir y revisar el cumplimiento de la Política de Remuneraciones del Consejo y de la Alta Dirección de la Sociedad.

Asimismo, la presencia cruzada de Dña. Montserrat Trapé Viladomat (Presidenta de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento) y de Dña. Cristina Aldámiz-Echevarría González de Durana (Presidenta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad) en estas dos Comisiones favorece la toma en consideración de los riesgos en el sistema de retribución variable, tanto en el proceso de definición de dicho sistema, como en su elevación al Consejo de Administración.

Indicar también que la inclusión de la cláusula *clawback* en el esquema retributivo del Consejero Delegado actúa como elemento mitigador ya que permite a la Compañía disponer de una herramienta para recuperar parcial o totalmente, la retribución variable satisfecha al Consejero Ejecutivo, en caso de darse alguno de los siguientes supuestos:

- Cuando se ponga de manifiesto que la liquidación y abono de la retribución variable se ha producido total o parcialmente en base a información manifiestamente errónea o inexacta.
- En caso de una reformulación material de los estados financieros en los que el Consejo fundó la evaluación del grado del grado de desempeño, siempre que dicha reformulación sea confirmada por los auditores externos y no responda a una modificación de la normativa contable.
- En caso de que el consejero haya sido sancionado por un incumplimiento del código ético y/o demás normativa interna aplicable.

Por otra parte, en los objetivos ligados a la retribución variable del Consejero Delegado, se incluyen referencias al Mapa de Riesgos de la Compañía, a los efectos de establecer objetivos específicos tendentes a la mitigación de riesgos.

B.3 *Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad. Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.*

Tanto la retribución de los Consejeros en su condición de tales como la retribución del Consejero Ejecutivo se han ajustado a lo establecido en la Política de Remuneraciones vigente para el ejercicio 2024.

En principio, el modelo retributivo de los Consejeros en su condición de tales, no tiene un componente variable ligado a objetivos de rendimiento global de la Sociedad, sino que está compuesto por los siguientes conceptos:

- Una asignación anual fija por Consejero.
- Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y Comisiones de las que formen parte.
- Dietas de asistencia adicionales para los cargos de Presidente de cualquiera de las Comisiones, así como para el Secretario del Consejo de Administración.

La retribución de los Consejeros en su condición de tales está ligada al rendimiento y dedicación personal de cada Consejero, responsabilidad asumida y cometidos asignados en las distintas Comisiones. Siguiendo las recomendaciones de buen gobierno y algunas políticas de remuneraciones de *proxy advisors*, los Consejeros no ejecutivos no cuentan con una parte variable en su esquema retributivo, y así lo establece la Política de Remuneraciones.

En relación al Consejero Ejecutivo y su paquete retributivo variable (a corto y largo plazo) ligado al ejercicio 2024, la Comisión los fijó teniendo en cuenta el marco establecido por la Política de Remuneraciones, estableciendo objetivos a corto y largo plazo, económicos y no económicos, tal y como se explica a lo largo de este Informe.

Respecto a la relación de la retribución variable con el rendimiento sostenible y a largo plazo de la Sociedad, y tal y como se explicará más adelante en el apartado B.7 del Informe, el objetivo principal (teniendo en cuenta el peso relativo respecto al resto de objetivos) del esquema retributivo a corto plazo del Consejero Delegado se fijó precisamente para asegurar la viabilidad y rentabilidad de la Compañía. En este sentido, los esquemas retributivos variables del resto de personal elegible de la Compañía se fijaron teniendo en cuenta los mismos objetivos, en línea con los objetivos del Consejero 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 abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	177.500.748	80,60%

	Número	% sobre emitidos
Votos a favor	175.717.220	98,99%
Votos negativos	1.027.965	0,58%
Abstenciones	755.563	0,43%

B.5 Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero 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 tales por un importe de UN MILLÓN DOSCIENTOS MIL EUROS (1.200.000€), importe que se modificó en la Junta General de Accionistas celebrada el 9 de junio de 2024 con el fin de incrementarlo a UN MILLÓN CUATROCIENTOS MIL EUROS (1.400.000 €), con efectos desde el 1 de enero de 2025 (es decir, este incremento no es aplicable al ejercicio 2024).

La determinación de los componentes fijos devengados durante el ejercicio 2024 se ha llevado a cabo conforme a la Política de Remuneraciones aplicable en el ejercicio 2024 (desde el mes de marzo 2024, fecha en que fue efectivo el incremento acordado por el Consejo de Administración) y por los conceptos indicados en el apartado B.3 anterior:

- Una asignación anual fija por importe de VEINTICUATRO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA EUROS (24.250€) por Consejero.

Estando el Consejo formado por ONCE (11) Consejeros, y teniendo en cuenta los cambios en la composición del Consejo habidos durante el ejercicio 2024, la cantidad total satisfecha por este concepto ha sido de DOSCIENTOS TREINTA Y SIETE MIL TRESCIENTOS SETENTA Y SIETE EUROS CON NOVENTA Y CUATRO CÉNTIMOS (237.377,94 €).

- Dietas de asistencia por aquellas sesiones del Consejo de Administración y Comisiones de las que los Consejeros forman parte:
 - SEIS MIL SESENTA EUROS (6.060 €) por Consejero por cada sesión del Consejo de Administración.

Teniendo en consideración el número total de sesiones 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 QUINIENTOS VEINTE MIL SESENTA EUROS CON DIECINUEVE CÉNTIMOS (520.060,19 €).

- TRES MIL TRESCIENTOS SESENTA EUROS (3.360 €) por la asistencia a cada sesión de las Comisiones del Consejo.

Durante el ejercicio 2024 se han celebrado un total de NUEVE (9) reuniones de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, y TRECE (13) reuniones de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

Conforme a la asistencia de cada Consejero a dichas sesiones, la cantidad total satisfecha en concepto de dietas de asistencia a las sesiones de las Comisiones ascendió a un total de DOSCIENTOS NOVENTA Y CUATRO MIL NOVECIENTOS SESENTA EUROS (294.960 €) correspondiéndose CIENTO SESENTA Y CUATRO MIL CIENTO SESENTA EUROS (164.160 €) por las asistencias a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, y CIENTO TREINTA MIL OCHOCIENTOS EUROS (130.800 €) por la asistencia a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

A los Presidentes y Presidentas de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento les corresponden TRES MIL TRESCIENTOS SESENTA EUROS (3.360 €) adicionales por cada Comisión a la que asistan.

Por este concepto, y conforme a la asistencia de los Presidentes salientes y las Presidentas entrantes a cada Comisión, la cantidad devengada por este concepto ha ascendido a VEINTISÉIS MIL CIENTO SESENTA EUROS (26.160 €) para los Consejeros que han ocupado la Presidencia de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y TREINTA Y CINCO MIL QUINIENTOS VEINTE EUROS (35.520 €) para para los Consejeros que han ocupado la Presidencia de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

Al Secretario del Consejo le corresponden asimismo SEIS MIL SETECIENTOS VEINTE EUROS (6.720 €) por cada sesión del Consejo de Administración a la que asista. El citado importe no se devenga en caso de Consejos por escrito y sin sesión. Habiendo asistido a todas las sesiones del Consejo (ocho, en total), la cantidad devengada por este concepto asciende a CINCUENTA Y TRES MIL CUARENTA EUROS (53.040 €).

Así las cosas, la única variación del esquema retributivo fijo respecto al ejercicio 2023 es el relativo al incremento de los importes que respectivamente se devengan por cada uno de los conceptos (dietas por asistencia, importe fijo anual, etc.).

El importe total satisfecho en concepto de remuneración a los Consejeros en su condiciones de tales asciende a UN MILLÓN CIENTO SESENTA Y SIETE MIL CIENTO DIECIOCHO EUROS CON DOCE CÉNTIMOS (1.167.118,12 €). De acuerdo con lo anterior, no se ha llegado al importe máximo disponible en el ejercicio cerrado (1.200.000 €).

En relación a las variaciones respecto al ejercicio anterior (2023), las mismas se deben por las diferencias en el número de sesiones de las Comisiones (se han aumentado las sesiones de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento), los cambios en la composición del Consejo (nuevos miembros) y el citado incremento de los importes fijos.

CONCEPTO	IMPORTE INDIVIDUAL	IMPORTE TOTAL SATISFECHO
ASIGNACIÓN ANUAL FIJA	24.250,00 €	237.377,94 €
DIETA ASISTENCIA CONSEJO	6.060,00 €	520.060,19 €
DIETA ASISTENCIA SECRETARIO	6.720,00 €	53.040,00 €
DIETA ASISTENCIA CNR&S	3.360,00 €	130.800,00 €
DIETA ASISTENCIA CA&C	3.360,00 €	164.160,00 €
DIETA PRESIDENTES CNR&S	3.360,00 €	26.160,00 €
DIETA PRESIDENTES CA&C	3.360,00 €	35.520,00 €
TOTAL	-	1.167.118,13 €

B.6 *Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.*

El sueldo devengado por el Consejero Ejecutivo de la Compañía en el ejercicio 2024 asciende a la cantidad de NOVECIENTOS MIL EUROS (900.000 €).

Dicho importe fue fijado en su día por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, tras el análisis de diversos estudios salariales de mercado para posiciones similares en empresas de tipología y capitalización similar a la Sociedad, obtenidos de consultoras de reputación internacional y de información pública (entre ellos, el informe sobre Informes de Remuneraciones de la CNMV).

En concreto, la Comisión, durante el ejercicio 2023, y con motivo del nombramiento de D. Gabriel Escarrer Jaume como Presidente Ejecutivo (y Consejero Delegado) el 22 de junio de 2023, basándose en estudios retributivos de empresas comparables (estudio de benchmarking elaborado por un asesor externo), propuso al Consejo de Administración un incremento de la retribución fija anual del Consejero Delegado. El Consejo de Administración, en su sesión del 18 de octubre de 2023, analizó en detalle dicha propuesta, y, teniendo en cuenta que D. Gabriel Escarrer Jaume no había tenido ningún tipo de incremento desde el año 2018 y que pasó a ocupar la posición de Presidente Ejecutivo, además de la de Consejero Delegado de la Compañía, el Consejo de Administración acordó por unanimidad, y con efectos a partir del 1 de enero de 2024, incrementar el salario fijo hasta los 900.000 €.

En este sentido, respecto al año anterior (2023), se ha producido un incremento de CIENTO TREINTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS ONCE EUROS CON NOVENTA Y CUATRO CÉNTIMOS (138.911,94 €). Esto supone un aumento de un 18,25% respecto al ejercicio anterior.

B.7 Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) *Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.*
- b) *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.*

No aplicable.

- c) *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.*

Tal y como se ha indicado a lo largo del presente informe, el único miembro del Consejo de Administración que es beneficiario de un sistema de retribución variable es el Presidente y Consejero Delegado, Don Gabriel Escarrer Jaume.

- d) *En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.*

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos

Únicamente el Consejero Delegado cuenta con componentes variables dentro de su esquema retributivo, tal y como se indica en la Política de Remuneraciones aplicable al ejercicio 2024. Dicha retribución variable cuenta con un plan retributivo a corto plazo (anual) y otro a largo plazo (trienal).

Los conceptos retributivos variables a corto plazo se establecen como un porcentaje sobre la retribución fija. En este sentido, en el ejercicio 2024, dicho porcentaje era del 70% (tras el incremento fijado en el ejercicio 2023 y aplicable en el ejercicio 2024).

En este sentido, el importe objetivo asciende a SEISCIENTOS TREINTA MIL EUROS (630.000€) (en adelante, el “**Importe Objetivo**”).

Dicho Importe Objetivo tiene un cobro teórico mínimo del 0%, y un máximo de un **134.50%**. En este sentido, el importe teórico máximo a cobrar será de siendo el importe máximo de cobro, en relación al porcentaje máximo de valoración de cada uno de los objetivos, según se detallará en el apartado siguiente, OCHOCIENTOS CUARENTA Y SIETE MIL TRESCIENTOS CINCUENTA EUROS (847.350 €), 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, Retribuciones y Sostenibilidad. 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 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, Retribuciones y Sostenibilidad en el primer trimestre del ejercicio.

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 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, en su caso.
- 2) **Objetivos no económicos** (derivados de la valoración por el Consejo como Consejero Delegado, y de otros objetivos no financieros como la sostenibilidad o la expansión de la Compañía), que tienen un cumplimiento máximo del 130% y un

mínimo del 0%.

La evaluación de estos objetivos se basa en una escala de desempeño, definida por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad. 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 por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, 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, siempre que se encuentren auditadas y previo acuerdo de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

A fecha de cierre del presente informe (27 de febrero de 2025), la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ha procedido a la evaluación de los objetivos de la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado, habiéndose aprobado los siguientes niveles:

Bloque de objetivos económicos / financieros: este bloque tiene un peso de un SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) del total de la retribución variable a corto plazo y está compuesto por dos objetivos:

- (i) **Alcanzar un EBITDA** (*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*) determinado al cierre del ejercicio 2024. Para este objetivo se ha tomado en consideración el EBITDA del Grupo sin plusvalías. Este objetivo tiene naturaleza financiera y un peso del 40% del total de la retribución variable a corto plazo.

Valoración: al haber alcanzado un EBITDA de 533 MM de Euros (de acuerdo con el resultado de los estados financieros formulados el 27 de febrero de 2025), y según la escala aprobada por la Comisión, la valoración de este objetivo es de un **104,51%**.

En este sentido, se informa que la escala de valoración propuesta por la Comisión y aprobada por el Consejo, en febrero de 2024, era la siguiente:

Meta EBITDA: 510 MM de Euros.

- Menos del 80% de la meta: 0% de cobro.
- Entre un 80% y un 150% de cumplimiento de la meta: el porcentaje de cobro será el mismo que el porcentaje de cumplimiento de la meta.
- más del 150% de cumplimiento de la meta del EBITDA: el porcentaje de cobro proporcional en función del importe más 50%.

Importe devengado: DOSCIENTOS SESENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO EUROS CON VEINTE CÉNTIMOS (263.365,20 €).

- (ii) **Reducir el endeudamiento del Grupo**, esto es, alcanzar un determinado

ratio de endeudamiento (en relación al EBITDA del Grupo). Este objetivo tiene un peso del 35% del total de la retribución variable a corto plazo, esto es, se ha incrementado en un 5% respecto al ejercicio anterior. La fórmula de cálculo de este objetivo, es la siguiente:

Deuda / EBITDA (sin plusvalías).

Valoración: el ratio alcanzado a final del ejercicio 2024 ha sido de un 2,22 (deuda / EBITDA), por lo que la valoración, según las escalas fijadas por la Comisión, es de un **120%**.

En este sentido, se informa que la escala de valoración propuesta por la Comisión y aprobada por el Consejo, en febrero de 2024, era la siguiente:

- Ratio por debajo del 2,95: 0% de cumplimiento del objetivo.
- Ratio del 2,95: 80% de valoración del objetivo.
- Ratio del 2,80: 100% de valoración del objetivo.
- Ratio del 2,65: 120% de valoración del objetivo.

Importe devengado: DOSCIENTOS SESENTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS EUROS (264.200 €).

Bloque de objetivos no financieros: este bloque tiene un peso de un VEINTICINCO POR CIENTO (25%) del total de la retribución variable a corto plazo y está compuesto por cuatro objetivos:

- (iii) **Grado de satisfacción del cliente** (Net Promoter Score (NPS) - objetivo basado en el nivel de satisfacción del cliente de los establecimientos hoteleros durante el ejercicio 2024. Este objetivo tiene un peso del 5% del total de la retribución variable. Su valoración se realiza en función del resultado obtenido en las encuestas de satisfacción.

Valoración: se ha cerrado el año 2024 con un 59,8 en base a los resultados de más de 350.000 encuestas de clientes alojados en nuestros hoteles, lo que supone un cumplimiento de un **130%**.

Importe devengado: CUARENTA MIL NOVECIENTOS CINCUENTA EUROS (40.950 €).

- (iv) **Expansión / Modelo Gestora:** objetivo basado en el crecimiento neto de habitaciones firmadas en el año 2024. Este objetivo tiene un peso del 10% del total de la retribución variable. El nivel de cumplimiento de este objetivo se calculará en función de un número de habitaciones firmadas establecido por la Comisión y posteriormente aprobado por el Consejo, en el que se establece una escala de cumplimiento en función de los proyectos de expansión que impliquen el aumento de habitaciones gestionadas por el Grupo. La Comisión incrementó el peso de este objetivo respecto al ejercicio anterior (5% en 2023), y ha añadido una variable para su valoración: FEES/ PAR. Esta variable medirá la aportación de “fees” de cada habitación, impulsando y potenciando así un crecimiento vinculado a la calidad y no sólo al número de habitaciones.

Valoración: teniendo en cuenta el número neto de habitaciones calculado mediante la siguiente fórmula: **firma habitaciones brutas del año 2024 menos las caídas de habitaciones a cierre del 2024 (desafiliaciones, resoluciones, etc.)**, y la fórmula de fees / par que se explicará a continuación, el nivel de cumplimiento de este objetivo se ha fijado en un **99%**.

En este sentido, se informa que la escala de valoración propuesta por la Comisión y aprobada por el Consejo, en febrero de 2024, era la siguiente:

Meta de habitaciones: 6.500 habitaciones.

Meta de FEES / PAR (honorarios / fees aportados de media por cada habitación): para contratos de gestión (*management*), el objetivo era 2.500 € (en el cómputo se incluye el “basic fee” y el incentive fee”). Para los contratos de franquicia la meta era de 1.000 € (incluyendo “royalty” y “marketing fee”).

El total de habitaciones firmadas en 2024 fue de 5.120, y el total de FEES/PAR fue el siguiente:

En contratos de gestión: 2.530 €.

En contratos de franquicia: 1.753 €

Importe devengado: SESENTA Y DOS MIL TRESCIENTOS SETENTA EUROS (62.370 €).

- (v) **Encuestas de clima laboral:** este objetivo tiene un peso del 5% del total de la retribución variable a corto plazo y se medirá en función de los resultados obtenidos en la encuesta de “Resultados Compromiso & Vinculación” que se lanza anualmente desde el departamento de Recursos Humanos a determinadas áreas del corporativo y hoteles. En particular, a efectos de fijación de objetivos, se tendrán en cuenta los resultados de los siguientes indicadores:

- Meta compromiso: la meta fijada respecto a este objetivo era de un 88%
- Vinculación: la meta respecto a este indicador era de un 69%.

Se ha evaluado cada indicador por separado al 50% (2,5%/2,5%) del objetivo, aplicando la escala correspondiente, que es la siguiente:

- Valoración de un 0% del objetivo en caso de que el indicador esté un 5% (o más) por debajo de la meta fijada.
- Valoración del 75% en caso de que el indicador se encuentre entre un 5% por debajo y la meta.
- Valoración del 100% del objetivo en caso de que el indicador sea igual a la meta fijada o superior en menos de un 5%.
- Valoración del 130% en caso de que el indicador sea superior en un 5% o más a la meta fijada.

Valoración: habiendo conseguido unos resultados del 90% en la Meta Compromiso, y un 74% en Vinculación, supone un cumplimiento de un 100%.

Importe devengado: TREINTA Y UN MIL QUINIENTOS EUROS (31.500 €).

- (vi) **ESG:** este objetivo tiene un peso del 5% del total de la retribución variable a corto plazo y se medirá en función de la adaptación de la Compañía a la CSRD (*Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad*) y la mejora de posicionamiento. Todo ello, en función de las siguientes iniciativas:

- * Realización del proyecto de Doble Materialidad.
- * Impacto financiero de los riesgos climáticos.
- * Continuar con el proyecto de *reporting* de información no financiera.

Valoración: habiendo cumplido con el objetivo fijado tras comprobarse por la Comisión que la Compañía ha realizado avances en la adaptación a la CSRD (teniendo en cuenta que a fecha de emisión del presente informe no se ha producido la trasposición al ordenamiento español de la citada directiva, y por tanto, que la Compañía sigue estando obligada a emitir el Estado de Información No Financiera y no el Informe de Sostenibilidad) se ha considerado un cumplimiento de un **100%**. En este sentido, indicar que se ha llevado a cabo el proyecto de Doble Materialidad, y se ha llevado a cabo un proyecto de acompañamiento con un externo para continuar con el proyecto de reporting de información no financiera (de sostenibilidad).

Importe devengado: TREINTA Y UN MIL QUINIENTOS EUROS (31.500 €).

En función de los pesos de cada uno de los objetivos, así como el nivel de cumplimiento de cada uno de ellos, el porcentaje de cumplimiento total asciende a un **110,20%**.

En total, el importe a satisfacer al Consejero Delegado en concepto de retribución variable a corto plazo devengada en el ejercicio 2024, asciende a SEISCIENTOS NOVENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y CINCO EUROS CON VEINTE CÉNTIMOS (694.285,20 €) que será abonado en efectivo el mes de abril de 2025 (mediante un único pago), mes en el que la Compañía satisface la retribución variable, en línea con los citados principios de buen gobierno.

RV CORTO PLAZO 2024

Objetivo	Peso	% cumplimiento	TOTAL
EBITDA	40%	104,51%	263.365,20 €
DEUDA	35%	120,00%	264.600,00 €
NPS	5%	130,00%	40.950,00 €
MODELO GESTORA	10%	99,00%	62.370,00 €
CLIMA LABORAL	5%	100,00%	31.500,00 €
ESG	5%	100,00%	31.500,00 €
	TOTAL	110,2%	694.285,20 €

En relación a la retribución variable a corto plazo satisfecha al Consejero Delegado en el ejercicio 2024, referente a los objetivos fijados en 2023, la misma ascendió a un total de QUINIENTOS CUARENTA MIL SEISCIENTOS CINCUENTA EUROS CON VEINTICINCO CÉNTIMOS (540.650,25 €).

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

Tal y como se ha indicado en apartados anteriores de este Informe, teniendo en cuenta que uno de los objetivos del esquema retributivo a largo plazo (evolución de la acción) tiene como fecha de referencia el 15 de marzo de 2025, fecha posterior a la formulación del presente Informe, la Comisión (y por ende, el Consejo de Administración), no han procedido a la evaluación de los objetivos ligados a la retribución variable a largo plazo. A estos efectos, se considera que no se ha devengado dicha cantidad y por ello no ha quedado reflejada en el apartado C de este Informe.

No obstante lo anterior, la Comisión y el Consejo, como consecuencia de las recomendaciones de mejora recibidas por los Proxy Advisors en los últimos años, han considerado incluir más detalles sobre los objetivos y métricas que componen el esquema de retribución variable a largo plazo.

El esquema retributivo a largo plazo se articula en seis variables, determinadas a partir de indicadores de solvencia, desempeño del negocio, criterios ESG y la evolución de la acción. Adicionalmente, cada indicador cuenta con una condición de activación que se detalla a continuación.

El **importe target** (100%) de dicha retribución variable a largo plazo es el correspondiente a un 60% de su salario fijo anual por cada año de duración del plan (a excepción del año 2024, año al que se aplicará el 70% tal y como establece el nuevo contrato de prestación de servicios), esto es, un total de 190% de su salario fijo, siendo el máximo a percibir, de acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones, un 150% de dicho importe target.

Esto es, el importe target (100%) asciende a un total de UN MILLÓN QUINIENTOS CUARENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS CINCO EUROS CON SESENTA Y SIETE CÉNTIMOS (1.543.305,67 €) y el importe máximo a percibir (150% del importe target) asciende a un total de DOS MILLONES TRESCIENTOS CATORCE MIL EUROS NOVECIENTOS CINCUENTA Y OCHO CON CINCUENTA Y UN CÉNTIMOS (2.314.958,51 €).

Objetivos: el esquema retributivo variable a largo plazo se compone de los siguientes bloques de objetivos:

- i. **Evolución valor de la acción:** este objetivo tiene un peso del 30% sobre el total del plan y su detalle fue aprobado en la Junta General de Accionistas celebrada el 16 de junio de 2022.

Esta parte del sistema de retribución se articula en función de la evolución de la acción de Meliá comparada con la media aritmética entre la evolución de un índice país (IBEX 35) y la evolución de un índice sector (Compset sector hotelero Europa) compuesto por el conjunto de la siguientes compañías hoteleras

cotizadas: ACCOR, IHG, WITBREAD, SCANDIC, DALATA y MINOR.

Como referencia para el cálculo de los índices se tomará la evolución entre la cotización de todos los valores al cierre de mercado al 31 de diciembre de 2021 y su cotización media entre el período 15/12/24 a 15/03/25, ambos días incluidos. La valoración de este objetivo y su devengo quedarán sujetos a que exista una diferencia positiva en favor del valor de cotización de la acción de la Sociedad con relación a los valores tomados como referencia (condición de activación).

- ii. **Solvencia Financiera:** este objetivo tiene un peso del 40% sobre el total y está compuesto por dos sub-objetivos:
 - a) **Margen EBITDA:** objetivo con un peso del 20%, y con la meta de llegar a un margen EBITDA del 30% a fecha de cierre del ejercicio 2024. En cualquier caso, el margen alcanzado en 2024 debe superar el reportado en el ejercicio 2019 (condición de activación).
 - b) **Ratio de endeudamiento (Deuda / EBITDA):** objetivo con un peso del 20%, cuya evaluación tiene dos factores:
 - **Pre IFRS 16** (objetivo con un peso del 60% del citado 20%). Para su cálculo se define un rango que va desde el 0% a un ratio de 4 veces hasta un 130% de cumplimiento en caso de lograr un ratio de 3,3 veces.
 - **Post IFRS 16** (objetivo con un peso del 40% del citado 20%), en el que se define un rango de cumplimiento que va desde el 0% para un ratio de 5,5 veces hasta un 130% si se obtiene un ratio de 4,3.
- iii. **Objetivos de negocio:** este objetivo tiene un peso del 20% sobre el total, y agrupa, a su vez, los objetivos ligados a los honorarios (fees) de terceros respecto a los honorarios (fees) totales, y la relación entre las ventas de canal propio respecto a las ventas totales o centralizadas.
 - Fees de terceros sobre fees totales: este objetivo tiene un peso del 10% del total, y para su valoración se han establecido rangos de cumplimiento, donde el 100% equivale a alcanzar un 50% de fees de terceros en 2024. Este indicador únicamente se activaría si el porcentaje obtenido a cierre de 2024 supera el % reportado en el ejercicio 2019 (condición de activación). El indicador de fees de terceros incluye los honorarios recibidos en el marco de los contratos de gestión y franquicia hotelera por la gestión de hoteles de terceros.
 - Canales propios sobre venta centralizada: este objetivo también tiene un peso del 10% y para su valoración se han establecido rangos de cumplimiento donde el 100% supondría llegar al 50% de contribución de los canales propios en el ejercicio 2024, siempre y cuando el dato obtenido esté por encima del porcentaje reportado en 2019 (condición de activación).
- iv. **Objetivos de sostenibilidad y posicionamiento:** tiene un peso de un 10% sobre el total y está fijado en función del posicionamiento que obtenga la Compañía en el ranking internacional de sostenibilidad Corporate Sustainability Assessment S&P Global ESG. En este sentido, el objetivo se fijó en función de la posición y la puntuación que obtuviera la Compañía en el ejercicio 2024. Teniendo en cuenta el cambio de metodología sufrido durante el periodo de

duración del plan, el objetivo final se fijó en función de la puntuación obtenida por la Compañía en dicho ránking.

RV LARGO PLAZO 2022-2024

Objetivo	Peso	Base €	TOTAL
EVOLUCIÓN VALOR DE LA ACCIÓN	30%	1.543.305,67 €	462.991,70 €
SOLVENCIA FINANCIERA	40%	1.543.305,67 €	617.322,27 €
NEGOCIO	20%	1.543.305,67 €	308.661,13 €
SOSTENIBILIDAD	10%	1.543.305,67 €	154.330,57 €
	TOTAL	100,00%	1.543.305,67 €
		150%	2.314.958,51 €

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (*malus*) o devolución (*clawback*), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

En línea con las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, durante 2019 se modificó el contrato de prestación de servicios del Consejero Delegado a fin de incorporar la regulación del mecanismo de devolución o reducción (*clawback*) de la retribución variable. Ello también supuso la modificación de la Política de Remuneraciones, que fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de junio de 2019.

Por otra parte, durante el ejercicio 2021 se aprobó la nueva Política de Remuneraciones aplicable a los ejercicios 2022 a 2024 que ya preveía la inclusión de la cláusula *malus* en el contrato de prestación de servicios del Consejero Delegado, lo que supuso una modificación del mismo en 2021 para incluir, entre otros aspectos, la citada cláusula *malus*. En este sentido, indicar que la cláusula *malus* entró en vigor el 1 de enero de 2022.

Durante el ejercicio 2024 la Compañía no ha reducido ni reclamado la devolución de ningún importe asociado a la retribución variable del Consejero Delegado. Todo ello sin perjuicio de las funciones asignadas a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad en esta materia, y teniendo en cuenta que el plazo para poder ejercitar la facultad de reclamar o reducir el importe en base a la cláusula *clawback* es de TRES (3) años desde el abono o liquidación.

B.9 *Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.*

De acuerdo con la Política de Remuneraciones aplicable al ejercicio 2024, se ha incluido en el esquema retributivo del Consejero Delegado un plan de previsión social, siendo sus principales características, las siguientes:

- Plan de aportación definida, estableciendo una aportación máxima anual de un 10% de su salario pensionable (entendiéndose como tal únicamente el salario fijo - y sin tomar en consideración las reducciones acordadas durante el ejercicio para el cálculo del citado 10%).
- Es un plan ilíquido, por lo que sólo podrá percibirse la prestación del Plan en el supuesto de acaecimiento de alguna de las contingencias cubiertas por el Plan (jubilación, incapacidad o fallecimiento).
- Las prestaciones de jubilación, incapacidad y fallecimiento serán equivalentes al saldo acumulado en la póliza que se suscriba y de acuerdo con las características y particularidades de la misma.
- Los beneficiarios del Plan de Jubilación para el supuesto de acaecimiento de las contingencias cubiertas por el mismo serán el propio Consejero Delegado (para los supuestos de jubilación o incapacidad), y, en caso de fallecimiento del asegurado, la persona designada en el boletín de designación de beneficiarios. A falta de designación expresa, será de aplicación el siguiente orden de forma excluyente: su cónyuge, en su defecto sus hijos, en su defecto sus padres y, en su defecto, los herederos legales.
- En caso de cese en el cargo por causa diferente a las contingencias cubiertas por el Plan de Jubilación, el Consejero Delegado no tendrá ningún derecho sobre el Saldo Acumulado.

Durante el ejercicio 2024, las aportaciones a dicho plan ascendieron a un total de SETENTA Y SEIS MIL CIENTO OCHO EUROS CON OCHENTA CÉNTIMOS (76.108,80 €).

B.10 *Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.*

N/A

B.11 Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

En el ejercicio 2024, no se ha producido ninguna modificación del contrato de prestación de servicios del Consejero Delegado. A modo de aclaración, indicar que las modificaciones fruto de los incrementos en el esquema retributivo del Presidente y Consejero Delegado (retribución fija y variable) se llevaron a cabo en el ejercicio 2023.

B.12 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada por 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 2024, 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 NUEVE MIL CIENTO CINCUENTA Y UN EUROS CON OCHENTA CÉNTIMOS (9.151,80 €).

Seguro de vida y accidentes: el Consejero Delegado es beneficiario de un seguro de vida y accidentes, con una prima anual de MIL NOVECIENTOS NUEVE EUROS CON SETENTA Y UN CÉNTIMOS (1.909,71 €) con las coberturas aseguradas de:

- 650.000 € muerte por cualquier causa
- 650.000 € incapacidad por cualquier causa
- 650.000 € muerte por accidente (siendo este importe acumulativo en caso de fallecimiento)

Nótese que las cantidades indicadas en este apartado difieren de las cantidades indicadas en el apartado A.15 del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2023. Ello se debe a las condiciones actuales del mercado de seguros de salud, que experimenta subidas notables en sus costes debido a factores estructurales:

- Tendencia alcista del IPC de seguros médicos: Este índice ha alcanzado un 9,5% en 2024, impulsado por el encarecimiento de servicios médicos y avances tecnológicos.
- Contexto demográfico y del sistema de salud: El envejecimiento de la población y la creciente presión sobre el sistema público han incrementado la demanda de servicios privados.

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 y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de “otros conceptos” de la sección C.*

Además de los importes y conceptos indicados en apartados anteriores del presente Informe, el Consejero Delegado ha percibido un total de CIENTO TRES MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y CUATRO EUROS CON SETENTA Y DOS CÉNTIMOS (103.754,72 €) en concepto de dietas por su pertenencia a los órganos de administración de las siguientes sociedades del Grupo:

- CINCUENTA Y DOS MIL CIENTO OCHENTA Y CUATRO EUROS CON SETENTA Y DOS CÉNTIMOS (52.184,72€) anuales de la sociedad de nacionalidad alemana Sol Melia Deutschland GmbH.
- TREINTA MIL TREINTA Y CUATRO EUROS (30.034 €) anuales (de la sociedad de nacionalidad inglesa Lomondo Limited, y
- VEINTIUNMIL QUINIENTOS TREINTA Y SEIS EUROS (21.536 €) anuales de la sociedad de nacionalidad francesa Sol Melia France, S.A.S.

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

<i>Nombre</i>	<i>Tipología</i>	<i>Periodo de devengo ejercicio 2024</i>
D. Gabriel Escarrer Juliá	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 26/11/2024
D. Gabriel Escarrer Jaume	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D. Alfredo Pastor Bodmer	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D. Jose María Vázquez-Pena Pérez (Hoteles Mallorquines Agrupados, S.L.)	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 20/06/2024
D. Luis María Díaz de Bustamante y Terminel	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D. Fernando d'Ornellas Silva	Consejero Externo Otros	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
D. Francisco Javier Campo García	Consejero Externo Otros	Desde 01/01/2024 hasta 20/06/2024
Dña. Carina Szpilka Lázaro	Consejera Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Dña. M ^a Cristina Henríquez de Luna Basagoiti	Consejera Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Dña. Cristina Aldámiz Echevarría González de Durana	Consejera Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Dña. M ^a Montserrat Trapé Viladomat	Consejera Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Dña. Mercedes Escarrer Jaume	Consejera Dominical	Desde 20/06/2024 hasta 31/12/2024
D. Cristóbal Valdés Guinea	Consejero Independiente	Desde 20/06/2024 hasta 31/12/2024

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	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
D. Gabriel Escarrer Juliá	18	42							60	27
D. Gabriel Escarrer Jaume	24	48		900	694			11	1677	1363
Hoteles Mallorquines Asociados, S.L.	0	0							0	27
D. Jose María Vázquez-Pena Pérez (Hoteles Mallorquines Agrupados, S.L.)	11	18							29	60
D. Luis María Díaz de Bustamante y Terminel	24	127							151	123
D. Fernando d’Ornellas Silva	24	92							116	126
D. Francisco Javier Campo García	5	64							69	123
Dña. Carina Szpilka Lázaro	24	110							134	102
Dña. Cristina Henríquez de Luna Basagoiti	24	83							107	84
Dña. Cristina Aldámiz Echevarría González de	24	124							148	78

Durana										
Dña. Montserrat Trapé Viladomat	24	121							145	75
D. Alfredo Pastor Bodmer	24	48							72	33
Dña. Mercedes Escarrer Jaume	10	24							34	0
D. Cristóbal Valdés Guinea	10	24							34	0

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

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
D. Gabriel Escarrer Jaume			76	76			456	380

iv. Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
D. Gabriel Escarrer Jaume	Seguro de vida	2
D. Gabriel Escarrer Jaume	Seguro de salud	9

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes

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	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
D. Gabriel Escarrer Jaume		104							104	104

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 el 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 2024 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 2024 grupo	Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
D. Gabriel Escarrer Juliá	60				60						60
D. Gabriel Escarrer Jaume	1677		76	11	1764	104				104	1868
D. Jose María Vázquez-Pena Pérez (Hoteles Mallorquines Agrupados, S.L.)	29				29						29
D. Luis María Díaz de Bustamante y Terminel	151				151						151
D. Fernando d’Ornellas Silva	116				116						116
D. Francisco Javier Campo García	69				69						69
Dña. Carina Szpilka Lázaró	134				134						134
Dña. Cristina Henríquez de Luna Basagoiti	107				107						107
Dña. Cristina	148				148						148

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2024

Aldámiz Echevarría González de Durana											
Dña. Montserrat Trapé Viladomat	145				145						145
D. Alfredo Pastor Bodmer	72				72						72
Dña. Mercedes Escarrer Jaume	34				34						34
D. Cristóbal Valdés Guinea	34				34						34
TOTAL	2776		76	11	1764	104				104	2967

C.2 Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros Ejecutivos	1.868	20%	1.552	6%	1.464	5%	1.392	75%	795
<i>D. Gabriel Escarrer Jaume</i>	1.868	20%	1.552	6%	1.464	5%	1.392	75%	795
Consejeros Externos	1.099	29%	854	9%	785	1%	780	5%	744
<i>D. Gabriel Escarrer Julià</i>	60	122%	27	-29%	38	-13%	43	-20%	54
<i>Hoteles Mallorquines Asociados, S.L.</i>	0	N/A	27	-51%	54	0%	54	0%	54
<i>D. Jose María Vázquez-Pena Pérez (Hoteles Mallorquines Agrupados, S.L.)</i>	29	-51%	60	10%	54	0%	54	150%	22
<i>D. Luis María Díaz de Bustamante y Terminel</i>	151	23%	123	7%	114	7%	107	3%	104
<i>D. Fernando d'Ornellas Silva</i>	116	-8%	126	0%	126	14%	111	1%	110
<i>D. Francisco Javier Campo García</i>	69	-44%	123	-2%	126	6%	119	11%	107
<i>Dña. Carina Szpilka Lázaro</i>	134	32%	102	-1%	102	8%	95	15%	83
<i>Dña. Cristina Henríquez de Luna Basagoiti</i>	107	28%	84	7%	78	0%	78	16%	68
<i>Dña. Cristina Aldámiz Echevarría Gonzalez de Durana</i>	148	91%	78	43%	54	233%	16	N/A	0
<i>Dña. Montserrat Trapé Viladomat</i>	145	94%	75	175%	27	N/A	0	N/A	0
<i>D. Alfredo Pastor Bodmer</i>	72	118%	33	0%	0	N/A	0	N/A	0
<i>Dña. Mercedes Escarrer Jaume</i>	34	N/A	0	N/A	0	N/A	0	N/A	0
<i>D. Cristóbal Valdés Guinea</i>	34	N/A	0	N/A	0	N/A	0	N/A	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2024

<i>Resultados consolidados de la sociedad</i>	224.424	50%	149.318	-4%	156.311	158%	-217.391	-67%	-663.771
<i>Remuneración media de los empleados</i>	20	0	20	18%	17	6%	16	-2%	17

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.

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 2025**.

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