

Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027

9 de mayo 2024

Índice

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

1. Definiciones

CNMV: Comisión Nacional del Mercado de Valores.

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

Consejero Coordinador: consejero designado de entre los consejeros independientes, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, al que se le atribuyen competencias particulares de conformidad con la LSC, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración.

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

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

Contrato: contrato mercantil de prestación de servicios.

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

IAGC: Informe Anual de Gobierno Corporativo.

IARC: Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

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

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

Política o Política de Remuneraciones: Política de Remuneraciones de los Consejeros de Meliá para los ejercicios 2025, 2026 y 2027 o para el trienio anterior 2022, 2023 y 2024, según el contexto.

2. Antecedentes y marco normativo

La Junta General de Accionistas de la Sociedad, celebrada el 10 de junio de 2021, aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el trienio 2022, 2023 y 2024. Estando en el último año de aplicación de la Política referida y de conformidad con el artículo 529 *novodecies* de la LSC, el Consejo de Administración de la Compañía, aprobó en su sesión de 20 de marzo de 2024, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Remuneraciones y Sostenibilidad, someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas una nueva Política de Remuneraciones que será de aplicación durante los tres ejercicios siguientes, esto es, 2025, 2026 y 2027.

La presente Política se mantiene fiel a los principios que orientaron la Política anterior de moderación, prudencia y generación de valor a largo plazo, velando en todo momento por mantener la equidad interna y mejorar la competitividad externa. En este sentido, la Política anterior fue aprobada por la

Junta General de Accionistas en 2021 con un 98,47% de votos a favor.

Pero, al mismo tiempo, el Consejo ha realizado una revisión crítica de la Política vigente y del sistema retributivo en su conjunto, tomando en consideración, tanto el entorno externo en el que opera la Compañía como las directrices emitidas por las organizaciones que representan a los accionistas institucionales. En concreto, el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, ha considerado la información de inversores institucionales y *proxy advisors*, así como las recomendaciones, mejores prácticas y tendencias retributivas nacionales e internacionales.

Tomando en consideración lo anterior y sin perder de vista la natural adaptación de los sistemas de gobierno, en permanente evolución y mejora, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ha identificado las modificaciones a implementar en el sistema retributivo para asegurar que la nueva Política esté plenamente alineada, no solo con la normativa aplicable, sino también con las mejores prácticas y estándares en materia de remuneraciones y gobierno corporativo y las recomendaciones de los organismos supervisores, todo ello en el marco de los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo.

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

3. Novedades

La presente Política incluye una serie de novedades con el objetivo de alinearse con las mejores prácticas del mercado y responder al mismo tiempo a las expectativas de los distintos grupos de interés de la Compañía y en especial de los accionistas e inversores. Las principales novedades que se plantean en la presente Política, respecto de la aprobada por la Junta General de Accionistas en 2021, son las siguientes:

- **Refuerzo del principio general de sostenibilidad empresarial.** Este principio queda 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 detallan 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 en pleno han considerado 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 modifica el período mínimo de los planes de retribución variable a largo plazo a TRES (3) ejercicios. Esta modificación se realiza 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.

La Política, que ha sido elaborada teniendo en cuenta las mejores prácticas y recomendaciones en materia de gobierno corporativo, continúa manteniendo un adecuado equilibrio entre los componentes fijos y variables de la remuneración (que no cambia respecto a las políticas anteriores) y elementos que garantizan la gestión prudente del riesgo, la fortaleza del modelo de negocio y el crecimiento rentable de la Sociedad.

4. Principios

La Política de Remuneraciones está orientada a la **generación de valor a largo plazo** para el Grupo, vinculándose con la estrategia del Grupo y alineándose con el Plan Estratégico, y enlazando los intereses de sus empleados, accionistas y demás grupos de interés y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

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

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

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

Como consecuencia y desarrollo de lo anterior, la presente Política se ha diseñado sobre la base de los

principios generales anteriores, que se concretan en:

- **Creación de valor:** Promover la rentabilidad, estrategia empresarial y los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y, al mismo tiempo, incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
- **Competitividad:** Establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por los Consejeros y a las condiciones del mercado (considerando sectores y compañías comparables), con el fin de atraer y retener a los perfiles más convenientes para cubrir los conocimientos, competencias y experiencia requeridos en el Consejo, asegurando contar con candidatos idóneos para el desempeño del cargo.
- **Vinculación entre remuneración y resultados (*Pay for Performance*):** Que la retribución variable esté alineada con el interés social, con sistemas de control y medición que determinen la percepción de la retribución variable en función de evaluaciones que midan el desempeño individual y la contribución personal a la consecución de los objetivos fijados. De esta manera, se busca motivar y reforzar la consecución de resultados de la Compañía y del Grupo.
- **Transparencia y compromiso:** Transparencia y compromiso de información con los accionistas e inversores institucionales, así como con el resto de grupos de interés (empleados y proveedores, entre otros). Los departamentos de Relación con Inversores y Gobierno Corporativo adoptan activamente la iniciativa de establecer comunicación y brindar explicaciones sobre la Política a los accionistas, inversores y demás grupos de interés.
- **Cohesión:** Compartir los principios aplicables inspiradores de la presente Política con la política retributiva aplicable al resto de empleados del Grupo (esquemas adecuados a la dedicación y responsabilidad, resultados a largo plazo, retención de talento, etc.).
- **Prevenir los posibles conflictos de interés:** Todos los Consejeros, el equipo directivo, así como todos los empleados del Grupo, además de las obligaciones legales aplicables a los Consejeros en la materia, están sujetos a normativa interna que regula específicamente los potenciales conflictos de interés y los procesos para su resolución. La normativa interna está formada por el Código Ético, Reglamento Interno de Conducta, Norma de Recursos Humanos y Reglamento de Comportamiento Directivo.
- **Sostenibilidad:** Estimular un comportamiento coherente con los planteamientos del Grupo (frente a los riesgos) relacionados con el clima y el medio ambiente, así como con los compromisos voluntariamente asumidos por el Grupo y promoción de un enfoque a largo plazo de la gestión de los riesgos relacionados con el clima y medioambientales. Asimismo, se potencia la contribución de los componentes de la retribución al fomento de actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno (ESG) en consonancia con el compromiso de la Compañía en este ámbito considerado estratégico.
- **Igualdad retributiva:** Garantizar la igualdad retributiva por el mismo trabajo o por trabajos de igual valor, así como garantizar la igualdad de oportunidades, ya que ésta es una condición previa para que la remuneración sea neutra desde el punto de vista del género a largo plazo.

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

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

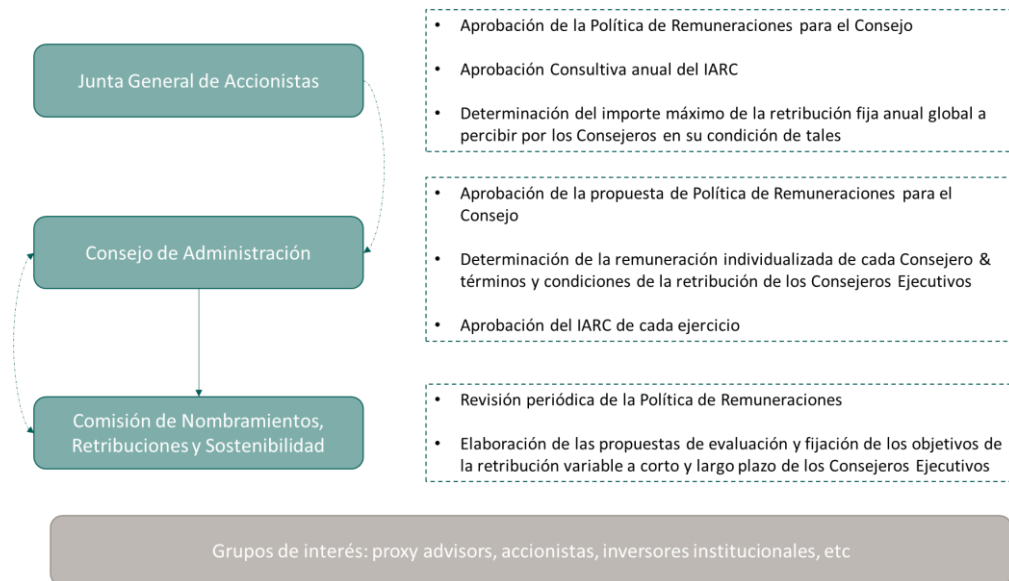
De acuerdo con lo establecido en la normativa interna del Grupo, la retribución del personal de Meliá está compuesta, entre otros, por los siguientes conceptos:

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

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

- La no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza, o cualquier otra circunstancia. A este respecto, todos los empleados del Grupos son remunerados en función de la valía profesional, experiencia, dedicación y la responsabilidad asumida.
- Tanto el Consejero Ejecutivo como el equipo directivo de la Compañía, cuyo desempeño puede tener repercusión en la concreción de los riesgos identificados en el Mapa de Riesgos, cuentan en su paquete retributivo con componentes variables ligados con objetivos a corto y/o largo plazo definidos en el Plan Estratégico. Además, estas categorías de personal tienen entre sus responsabilidades funciones concretas relativas a la gestión de riesgos, entre las que figuran la adopción de las medidas necesarias para la identificación de los principales riesgos y su puesta en conocimiento por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento a través de los canales adecuados.

6. Órganos competentes y proceso de toma de decisiones



6.1 Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad

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

Sus funciones, que se regulan en los artículos 39 Ter de los Estatutos Sociales y 15 del Reglamento del Consejo de Administración, son las siguientes:

- Proponer al Consejo la política de retribuciones de los Consejeros y la alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o de Consejeros Ejecutivos, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia;
- Revisar anualmente la Política de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos. En particular, revisar periódicamente la evaluación del cumplimiento de los objetivos o parámetros que formen parte de los esquemas retributivos de los Consejeros Ejecutivos y de la alta dirección;
- Velar por la transparencia de las retribuciones, así como por la inclusión en el IARC y en el IAGC de información clara sobre las remuneraciones de los Consejeros;
- Someter al Consejo la aprobación del IARC,
- Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros y alta dirección contenida en los distintos documentos corporativos; y,
- Proponer la determinación o verificación de las remuneraciones devengadas de los Consejeros y de la alta dirección y evaluar el grado de cumplimiento de los criterios y objetivos establecidos.

Los departamentos de Relación con Inversores y Gobierno Corporativo, se dedican de manera proactiva a establecer comunicación con los accionistas, inversores institucionales y otros grupos de interés (empleados y proveedores, entre otros) con el objetivo de reflejar sus inquietudes en materia de remuneración y presentar las políticas retributivas del Grupo de forma transparente. Esta información se traslada y reporta periódicamente a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad. Asimismo, esta Comisión también considera la información de *proxy advisors* recibida en el proceso periódico de consultas que realiza la Compañía, así como las recomendaciones, mejores prácticas y tendencias retributivas nacionales e internacionales.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad también realizará las funciones previamente detalladas teniendo en cuenta la identificación de los principales riesgos y la información financiera y no financiera señalada en los informes que prepara la Comisión de Auditoría y Cumplimiento en el marco de sus funciones regladas previstas en el Reglamento del Consejo de Administración. Asimismo, la presencia cruzada de Consejeros de la Compañía en ambas 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.

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

Asimismo, en cumplimiento del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV, el Presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad comparece en la Junta General de Accionistas para informar sobre las actividades de la Comisión en materia retributiva.

6.2 Consejo de Administración

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

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

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

Además de lo anterior y por lo que respecta a los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos,

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

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

6.3 Junta General de Accionistas

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

Además, la aplicación de cualesquiera sistemas de remuneración referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre estas, también debe ser acordada por la Junta General, debiendo además determinar el valor de las acciones que se tome como referencia, el número de acciones a entregar a cada Consejero, el precio de ejercicio de los derechos de opción, el plazo de duración de este sistema de retribución y demás condiciones que estime oportunas.

En este sentido, la Junta General de Accionistas aprobará la Política de Remuneraciones propuesta por el Consejo de Administración. Además, realizará una aprobación consultiva anual del IARC.

7. Estructura retributiva

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

7.1 Importe máximo de la retribución anual de los Consejeros en su condición de tales

El importe máximo de retribución de los Consejeros en su condición de tales, se incrementará, en su caso, por el acuerdo de la Junta General en la que se somete a aprobación la presente Política, de UN MILLON DOSCIENTOS MIL EUROS (1.200.000 €) hasta la suma de UN MILLÓN CUATROCIENTOS MIL EUROS (1.400.000€), cantidad que permanecerá en vigor hasta que la Junta General apruebe su modificación.

Este límite aplicará al importe que resulte de sumar los conceptos señalados en el apartado 7.2 siguiente (Retribución Fija, Dietas por asistencia, etc.), que remuneran el desempeño de las funciones de los Consejeros en su condición de tales, es decir, exceptuando los satisfechos en concepto de retribución por desempeño de funciones ejecutivas.

7.2 Estructura retributiva de los Consejeros en su condición de tales



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

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

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

Adicionalmente, el Consejo fija una cantidad adicional por el ejercicio de las funciones de Consejero Coordinador. En este sentido, la cantidad a abonar al Consejero Coordinador ascenderá a TRES MIL TRESCIENTOS SESENTA EUROS (3.360€) adicionales por cada sesión del Consejo a la que asista el Consejero Coordinador.

La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro del límite máximo (apartado 7.1.) y su distribución entre los distintos Consejeros corresponde al Consejo de Administración, tomando en consideración los cargos, las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo, los cargos desempeñados en las mismas y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

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

En el cuadro inferior se detallan los elementos retributivos de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, durante la vigencia de la Política que se somete a aprobación (y que, como se ha informado en el IARC 2023 han variado han variado con respecto a la a Política de Remuneración para el periodo 2022-2024):

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

Las cantidades indicadas son independientes y compatibles entre sí.

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

Asimismo, las cantidades detalladas anteriormente podrán ser revisadas y actualizadas anualmente por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad que se deberán someter a la aprobación de la Junta General.

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

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

7.3 Estructura retributiva por el desempeño de funciones ejecutivas

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

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

Estos elementos son objeto de desarrollo en el respectivo Contrato, que ha sido aprobado conforme a lo dispuesto en el artículo 249 de la LSC y cuyos elementos básicos se relacionan en el apartado 8 de la presente Política.

Este sistema de remuneración busca equilibrar el componente fijo con los variables, de tal modo que el componente fijo constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total y el reparto en los componentes variables asegura un desempeño personal del Consejero sostenible y ajustado a los riesgos, garantizándose que los parámetros de devengo y cobro de los componentes variables, en ambos casos, se determinen de modo muy riguroso.

7.3.1 Retribución fija anual

Propósito

Atraer y retener a los consejeros ejecutivos del perfil requerido para alcanzar los objetivos estratégicos, así como recompensar el desempeño de sus funciones de alta dirección de forma coherente con la responsabilidad, el liderazgo y contribución personal dentro de la organización.

Importe

La remuneración fija anual del Consejero Ejecutivo para el ejercicio 2024 asciende a NOVECIENTOS MIL EUROS (900.000 €).

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

Funcionamiento

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

La retribución anual fija se determinará por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad. Para su determinación, la Comisión tomará en consideración los análisis de mercado elaborados por firmas de consultoría de primer nivel en la materia, a efectos de poder establecer una retribución adecuada a las funciones que en cada momento desempeñen los Consejeros Ejecutivos. Asimismo, se tomarán en consideración otros factores como:

- Los incrementos medios de la retribución de la alta dirección de la Compañía.
- Los resultados del Grupo.
- La evolución de la contribución del puesto y la persona.
- La coherencia con la evolución de las remuneraciones de la alta dirección y de los empleados en su conjunto.
- Las referencias de mercado en sociedades comparables.

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

7.3.2 Retribución Variable a corto plazo

Los conceptos retributivos variables a corto plazo se establecerán, en su caso, como un porcentaje sobre la retribución fija, como se desarrolla a continuación.

Propósito

Su objetivo es incentivar el cumplimiento de objetivos estratégicos del Grupo prefijados y concretos basados en indicadores tanto financieros como no financieros y relacionados con la gestión particular de los Consejeros Ejecutivos, por lo que está directamente vinculada al logro de dichos objetivos.

Importe

La cuantía objetivo (100%) de la retribución variable a corto plazo se corresponderá con un porcentaje sobre el salario fijo, estableciéndose un cobro teórico mínimo de 0% y máximo de un 150%, con una escala de valoración intermedia que oscilará entre el 60% y el 150% en función del nivel que corresponda por tipología de objetivo.

Actualmente, dicho porcentaje se corresponde con el SETENTA POR CIERTO (70%) de la retribución fija anual, sin perjuicio de la facultad del Consejo y Comisión de modificar y ajustar dicho porcentaje dando cuenta de ello en el IARC.

Funcionamiento

Para su determinación, valoración de su cumplimiento y cálculo del importe final, el Consejo de Administración, en base a la propuesta elaborada por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, ponderará diferentes objetivos ligados a los resultados más críticos de la Compañía y a las metas anuales establecidas, pudiendo aplicarse los mismos criterios que también se establecen para los ejecutivos de la alta dirección de la Compañía. Los objetivos económicos y no económicos de corto plazo son coherentes con la estrategia a medio y largo plazo del Grupo.

La fijación y valoración del nivel de cumplimiento de los objetivos a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos se llevará a cabo anualmente por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión, teniendo en cuenta la información proporcionada por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento en lo que respecta a la identificación de los principales riesgos y a la información financiera y no financiera a través sus respectivos informes.

Métricas

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

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.

El peso de los objetivos económicos se determina anualmente por parte del Consejo y a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad. Normalmente, y sin perjuicio de la facultad del Consejo de fijar dichos objetivos en función de la estrategia y necesidades de la Sociedad, dichos objetivos comprenden metas relacionadas con el EBITDA (*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*) y el ratio de endeudamiento de la Compañía, entre otros.

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

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

El peso de los objetivos no económicos se determina anualmente por parte del Consejo y a propuesta

de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

Normalmente, y sin perjuicio de la facultad del Consejo de fijar dichos objetivos en función de la estrategia y necesidades de la Sociedad, dichos objetivos comprenden metas relacionadas con la sostenibilidad, la expansión del Grupo (i.e. número de habitaciones firmadas durante un ejercicio).

Las métricas y objetivos económicos y no económicos fijados en este apartado se detallarán anualmente en el IARC.

En todo caso, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad llevará a cabo una revisión anual del funcionamiento, importe, estructura, niveles máximos y mínimos de cumplimiento, métricas, así como del peso asignado a cada componente de los objetivos de la remuneración variable a corto plazo. Este análisis considerará la estrategia del Grupo en cada momento, las necesidades, las circunstancias del negocio y las mejores prácticas que en materia retributiva se produzcan en el mercado. Si se considera apropiado, se propondrán ajustes que garanticen una alineación efectiva de la retribución con los objetivos estratégicos, asegurando coherencia y equidad. Estos cambios se deberán someter a la aprobación de la Junta General y constituirán una actualización de la presente Política.

7.3.3 Retribución Variable a largo plazo

Propósito

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

Con esta retribución se busca incentivar el cumplimiento de las prioridades estratégicas del Grupo en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados en el tiempo y la creación de valor sostenible para el accionista. A su vez, ofrecer un paquete retributivo competitivo que contribuya a retener a los perfiles clave de la organización.

Funcionamiento

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

- Los planes deberán abarcar un periodo mínimo de TRES (3) ejercicios.
- En cualquier caso, este periodo de duración deberá permitir remunerar el rendimiento por un desempeño continuado para apreciar su contribución a la creación sostenible de valor.
- Podrá estar ligada a los resultados del Plan Estratégico de la Compañía, en cuyo caso las metas y objetivos tendrán la misma duración que el devengo de la retribución variable a largo plazo.
- Las métricas a emplear y los objetivos que se deben cumplir serán definidos por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, asegurando en todo caso que guarden relación con la creación de valor y no deriven simplemente de la evolución general de los mercados bursátiles o del sector de actividad de la Compañía.
- Dentro de la libertad de decisión del Consejo de Administración se podrán incluir métricas que

midan la creación de valor de forma directa y/o indirecta.

- En cualquier caso, las métricas y objetivos deberán promover la sostenibilidad de la empresa e incluirán criterios no financieros que sean adecuados para la creación de valor a largo plazo.
- El Consejo de Administración, previa consideración de la recomendación de la Comisión, con respecto a la métrica o métricas acordadas deberá definir, al menos, lo siguiente:
 - El nivel mínimo por debajo del cual se considerará que no se ha alcanzado logro alguno; y,
 - En el caso de que fueran varias métricas, la ponderación atribuida a cada una de ellas en la cuantificación del nivel de logro alcanzado en el periodo de referencia.
- Los sistemas de remuneración a largo plazo deberán incluir las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Importe

El importe target (100%) de dicha retribución variable a largo plazo será el correspondiente a un 70% de su salario fijo anual por cada año de duración del plan, esto es, un total de 210% de su salario fijo, siendo el máximo a percibir, un 150% de dicho importe target.

El importe máximo de cobro será el 150% y 0% el mínimo.

Métricas

En línea con las características anteriores, el esquema retributivo variable a largo plazo se compone de los siguientes elementos:

- Al igual que la retribución variable a corto plazo, estará compuesta de **objetivos económicos y no económicos**.
- Los **objetivos económicos** estarán usualmente vinculados a las siguientes magnitudes:
 - i. **Evolución valor de la acción:** esta parte del sistema de retribución se articulará en función de la evolución de la acción de Meliá comparada con la media aritmética entre la evolución de un índice país (IBEX 35, u otros) y la evolución de un índice sector (Compset sector hotelero Europa, u otros) conformado por determinadas empresas hoteleras que cotizan en Europa, u otro área diferente que determine el Consejo.
 - ii. **Solvencia financiera.**
 - iii. **Objetivos de negocio**, como por ejemplo, objetivos ligados a los fees de terceros, las ventas de canal propio y ventas centralizadas.
- Los **objetivos no económicos** estarán usualmente vinculados a objetivos de **sostenibilidad y posicionamiento**, como por ejemplo:
 - i. Objetivos basados en el posicionamiento de la Compañía en los índices de sostenibilidad internacionalmente reconocidos.
 - ii. Objetivos basados en la reducción de la huella de carbono mediante un indicador de descarbonización y desarrollo sostenible.
 - iii. Objetivos basados en la diversidad de género.
 - iv. Objetivos basados en la innovación.

Las métricas y objetivos económicos y no económicos fijados en este apartado se detallarán anualmente

en el IARC.

En todo caso, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad llevará a cabo una revisión anual del funcionamiento, importe, estructura, niveles máximos y mínimos de cumplimiento, métricas, así como del peso asignado a cada componente de los objetivos de la remuneración variable a largo plazo. Este análisis considerará la estrategia del Grupo en cada momento, las necesidades, las circunstancias del negocio y las mejores prácticas que en materia retributiva se produzcan en el mercado. Si se considera apropiado, se propondrán ajustes que garanticen una alineación efectiva de la retribución con los objetivos estratégicos, asegurando coherencia y equidad. Estos cambios se deberán someter a la aprobación de la Junta General y constituirán una actualización de la presente Política.

7.3.4 Retribución en especie y otros beneficios

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

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

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

Tal y como se establece en el apartado 7.3.3 anterior, podrán establecerse **sistemas de remuneración referenciados al valor de cotización de las acciones** o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre estas. La aplicación de dichos sistemas de retribución deberá ser acordada por la Junta General de Accionistas, que determinará el valor de las acciones que se tome como referencia, el número de acciones a entregar a cada Consejero, el precio de ejercicio de los derechos de opción, el plazo de duración de este sistema de retribución y demás condiciones que estime oportunas.

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

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

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

7.5 Política de Remuneraciones aplicable a nuevos Consejeros

El sistema retributivo descrito en el apartado 7 de la Política será de aplicación a cualquier Consejero que, durante la vigencia de la presente Política, pueda ser nombrado por la Junta General o designado por el Consejo de Administración por cooptación o para desempeñar funciones ejecutivas.

7.6 Diferimiento del pago

En línea con los principios de buen gobierno, el pago de la retribución variable a corto plazo, se producirá transcurrido un tiempo prudencial tras el cierre del ejercicio, efectuándose dentro de los primeros 60 días naturales siguientes a la formulación de las cuentas anuales, previa aprobación del Consejo a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

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

En caso de que se acuerden sistemas de remuneración referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre estas, el Consejo de Administración podrá acordar un calendario de diferimiento de pago distinto a lo establecido en este apartado, de lo que se dará cuenta de ello en el correspondiente IARC que se somete anualmente a votación consultiva de la Junta General de Accionistas.

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

El Consejo de Administración, atendiendo a la propuesta que, en su caso, formule la Comisión, tendrá la facultad para cancelar (total o parcialmente) el pago de la remuneración variable a corto y largo plazo (cláusulas *malus*) o reclamar la devolución de las remuneraciones ya satisfechas (cláusulas *clawback*) en circunstancias especiales.

Estas circunstancias incluyen el fraude, el incumplimiento grave de la ley o normativa interna, sanciones o condenas judiciales por hechos imputables al Consejero Ejecutivo, así como en el supuesto de reformulación material de los estados financieros en los que el Consejo fundó la evaluación del grado de desempeño, siempre que dicha reformulación sea confirmada por los auditores externos y traiga causa de una actuación no fundamentada del Consejero Ejecutivo, excluyéndose supuestos derivados de una modificación de la normativa contable o por razón de una reinterpretación del criterio técnico contable comúnmente aceptado por los organismos públicos regulatorios o de control existentes.

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.

7.8 Régimen excepcional

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 presente Política, todo ello bajo los siguientes términos y condiciones:

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

8. Condiciones básicas de los contratos de los Consejeros Ejecutivos

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

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

Elemento	Descripción
Duración	El Contrato tiene duración indefinida y sujeta al ejercicio del cargo de Consejero Ejecutivo de la Sociedad.

Preaviso	En caso de resolución voluntaria por parte del Consejero, la dimisión deberá efectuarse con un preaviso de, al menos, tres meses.
Exclusividad	Durante la vigencia del Contrato, los Consejeros no podrán dedicarse a ninguna otra actividad laboral, mercantil o profesional salvo que concurra el consentimiento de la Sociedad.
No competencia	<p>De conformidad con el artículo 229 (f) de la Ley de Sociedades de Capital, los Consejeros Ejecutivos no podrán desarrollar por si o indirectamente, actividades o servicios profesionales que entrañen una competencia efectiva, actual o potencial, con la Sociedad o su Grupo.</p> <p>Dicha obligación de no competencia tendrá una aplicación mínima post contractual de un año, comprometiéndose la Sociedad a compensar a los Consejeros con el pago de una anualidad de la retribución anual total como Consejeros Ejecutivos que tuvieran al tiempo de la extinción del contrato. Si se incumpliera la obligación de no competencia post contractual, los Consejeros deberán restituir a la Sociedad las cantidades percibidas por ese concepto e indemnizar a la Sociedad con una cantidad equivalente al 150% de la suma recibida por ese concepto.</p>
Indemnizaciones	<p>Se deberá indemnizar a los Consejeros, con la cantidad equivalente a una anualidad de su retribución total, en el caso de que concurra cualquiera de las siguientes causas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Extinción unilateral por parte del Consejero Ejecutivo: derivada de incumplimiento (grave y culpable) por la Sociedad de las obligaciones contractuales incluidas en el correspondiente contrato o por una modificación sustancial de sus funciones, poderes o condiciones de su prestación de servicios, por causa no imputable al Consejero Ejecutivo. • Extinción unilateral por parte de la Sociedad: no motivada por incumplimiento del Consejero. En cumplimiento de la recomendación nº64 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV, para el cálculo del importe correspondiente a la indemnización se considerarán cualesquiera abonos cuyo devengo u obligación de pago surja como consecuencia o con ocasión de la extinción de la relación contractual que vinculaba al consejero con la Sociedad, incluidos los importes no previamente consolidados de sistemas de ahorro a largo plazo y las cantidades que se abonen en virtud de pactos de no competencia postcontractual.

Cláusulas de reducción y recuperación (<i>clawback & malus</i>)	<p>La Sociedad podrá solicitar la devolución o reducción (total o parcial) de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos si se produce alguna de las siguientes circunstancias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ Cuando se ponga de manifiesto que la liquidación y abono de la retribución variable se ha producido total o parcialmente en base a información manifiestamente errónea o inexacta. ▫ En caso de que el consejero haya sido sancionado por un incumplimiento del código ético y/o demás normativa interna aplicable. ▫ En caso de sanciones o condenas judiciales por hechos imputables al Consejero Ejecutivo. ▫ En caso de reformulación material de las cuentas anuales, excepto cuando venga motivada por una modificación de la normativa contable de aplicación o por razón de una reinterpretación del criterio técnico contable.
--	--

9. Aprobación y entrada en vigor

La presente Política se someterá, junto con el correspondiente informe del Consejo de Administración, a la aprobación de la Junta General de Accionistas que se prevé celebrar el 9 de mayo de 2024, y resultará de aplicación en los ejercicios 2025, 2026 y 2027, sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar a los Consejeros Ejecutivos correspondientes a las cantidades diferidas de la retribución variable de ejercicios anteriores.

Cualquier modificación o sustitución de la Política durante el trienio 2025 a 2027 requerirá la previa aprobación de la Junta General de accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente.

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

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

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