

COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES

Dirección General de Mercados

C/ Edison, 4

28006 Madrid

Palma de Mallorca, 2 de octubre de 2017

Director de Informes Financieros y Corporativos.

Ref: MELIA HOTELS INTERNATIONAL, S.A.-IARC



Apreciados Señores,

Acusamos recibo a su escrito con Registro de Salida-I.F.C número 2017100165, recibido por Meliá Hotels International, S.A. (la "**Sociedad**"), y siguiendo sus observaciones, por medio de la presente ampliamos la información contenida en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, referente al ejercicio social cerrado el 31 de diciembre de 2016 (en adelante, "**IARC**"), así como contestamos sus atentas indicaciones.

A la luz de las observaciones y cuestiones planteadas, se detalla la siguiente información y/o aclaraciones en el orden establecido en su meritado escrito, y así:

6. Información correspondiente al apartado A del IARC:

Por confusión de fechas se hace mención en el apartado A.1., a 2016 como año en curso cuando debiera indicarse 2017. Los datos e información de referencia incluidos en los apartados A.1, A.3. y A.4. corresponden al ejercicio en curso 2017. Como se indica en el IARC, la política descrita correspondiente a 2017 no ha sufrido cambios con respecto al año anterior.

7. Apartado A.1., información referente a la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos:

Como se indica en el IARC, la parte de componente variable es un porcentaje definido sobre el salario fijo, de cara a incentivar los resultados y cumplimiento de objetivos anuales. Los porcentajes y topes de la retribución variable frente a la fija, en particular, se indican en los apartados correspondientes que describen los componentes variables de los sistemas retributivos (ver apartado A.4.). Por lo que se refiere a los criterios seguidos para determinar los componentes del paquete retributivo de los Consejeros, se basan en estudios salariales de mercado para posiciones similares en empresas similares, obtenidos de diversas consultoras de reputación internacional.

8. Apartado A.3., información referente a la remuneración de Presidentes de Comisiones y Secretario del Consejo:

Los importes indicados en el apartado A.3. que perciben los Presidentes de las Comisiones y el Secretario del Consejo se devengan exclusivamente en caso de asistencia a las reuniones de las distintas comisiones y consejos.

9. Apartado A.4., información referente a criterios de evaluación del desempeño-componentes variables de los sistemas retributivos:

En el apartado A.4. se indica que los criterios de evaluación del desempeño de los consejeros ejecutivos a fin de determinar su retribución variable son de dos tipos: cumplimiento de objetivos económicos (EBITDA y ratio de endeudamiento) y objetivos no económicos ligados al desempeño personal, a la firma de proyectos de expansión, etc., cuya evaluación o análisis del cumplimiento de los parámetros indicados la efectúa el propio Consejo de Administración, con la asistencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Asimismo, se incluye información sobre las escalas utilizadas y se indica que la meta es el presupuesto anual, con un escalado de metas de cumplimiento.

10. Descripción del Plan de retribución variable plurianual:

En cuanto al Plan de Retribución Plurianual, el objetivo ligado a la evolución del valor de la cotización de la acción, conforme a lo acordado en la Junta General de Accionistas celebrada en fecha 23 de junio de 2016, se obtiene de la diferencia porcentual entre los dos siguientes valores:

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

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

A continuación, se detalla un ejemplo, meramente ilustrativo, para explicar este punto:

	CIERRE 2015	PROMEDIO PERIODO 15/12/2018- 15/02/2019	EVOLUCION (%)	PROMEDIO EVOLUCIÓN EXTERN
Valor 1:				
MEL	12,18 €	10,62 €	-12,85%	
Valor 2:				
IBEX 35	9.544,20 €	8.882,17 €	-6,94%	
STPX	265,44 €	248,22 €	-6,49%	-6,71%
DIFERENCIAS AMBAS EVOLUCIONES (Valor 1 - Valor 2) -6,14%				
RETRIBUCION		(100-6,14)		93,86%

11. Apartado A.4., información acerca de los componentes o métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no los criterios de evaluación y estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.

Por lo que se refiere a los componentes o métodos de evaluación para determinar el grado de cumplimiento de los criterios de evaluación, nos remitimos al propio apartado A.4. del IARC de referencia y a la respuesta a la pregunta 9 del presente cuestionario. Como se indica en el propio IARC el importe máximo absoluto de la retribución variable a corto plazo a percibir por el Consejero Delgado es de 530.000 €, siendo la retribución objetiva – en concepto de variable a corto plazo- de 355.250 €.

En el escalado de objetivos referidos a retribución variable a corto, el máximo de cobro es 150% en el caso de objetivos económicos y de 130% en el caso de objetivos no económicos. En ambos casos el mínimo de cobro es 0%.

La Retribución Plurianual, trienal, está ligada a los resultados a largo plazo de la Compañía, cuyas metas y objetivos tienen la misma duración que el devengo de la Retribución Plurianual.

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

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

- Evolución valor de la acción [20%]: Evolución valor de la acción de Meliá vs media evolución de los índices IBEX 35 y Down Jones Europe Travel & Leisure, cuyo detalle se ha explicado en el anterior apartado 10 del presente escrito.
- Solvencia Financiera [35%]: Agrupando los objetivos referidos EBITDA sin Plusvalías, Ratio de endeudamiento e Ingresos por habitación disponible.
- Objetivos de Negocio [30%]: Que agrupa los objetivos propios ligados a los resultados tanto cuantitativos como cualitativos del negocio, tales como, promedio de nuevos hoteles abiertos y firmados, Reconocimiento y Fidelización.
- Intangibles [15%]: Que medirán el Índice de Liderazgo y el Modelo de Gobierno.

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

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

12. Apartado A.5., información acerca del seguro de vida y accidentes del Consejero Delegado.

Si bien en el IARC de referencia se incluyó la información en los apartados A.5 y A.10, en atención a lo indicado en futuros ejercicios se incluirá exclusivamente en el apartado A.10.

13. Apartado A.13., información acerca de las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

No se adoptan más acciones que las mencionadas en el propio IARC, debiendo nuevamente destacarse que, en la fijación de objetivos, se tiene en cuenta el mapa de riesgos de la Sociedad y se vinculan los mismos a su mitigación.

14. Apartado C.1., resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos, retribución en especie e importes correspondientes a dietas por asistencia a otros consejos.

El Consejo de Administración propuso a la Junta General de Accionistas y aplicó posteriormente la política de remuneraciones para el ejercicio 2016, devengándose los importes que se detallan en el apartado C.1. del IARC. La política de remuneraciones no difiere de lo descrito en el apartado A del presente IARC.

En cuanto al importe de dietas por asistencia a otros consejos, está incluido en el apartado D.1 b) i).

El importe correspondiente a seguro médico que, en futuros ejercicios se incluirá en el apartado "Otros Conceptos", también debe entenderse incorporado en el apartado C.1.

15. Apartado D.3 IAGC, relación comercial del Consejero dominical D. Juan Vives Cerdá con Meliá y sociedad de su grupo.

Las cantidades reportadas en el IAGC, en su apartado D3, se corresponden con los siguientes conceptos e importes:

Nombre o denominación social de los administradores o directivos	Nombre o denominación social de la parte vinculada	Vínculo	Naturaleza de la operación	Importe (miles de euros)
D. Juan Vives Cerdá	Meliá Hotels International, S.A.	Comercial	Prestación de servicios	229
D. Juan Vives Cerdá	Prodigios Interactivos, S.A.	Comercial	Prestación de servicios	323
D. Juan Vives Cerdá	Meliá Hotels International, S.A.	Comercial	Recepción de servicios	17
D. Juan Vives Cerdá	Prodigios Interactivos, S.A.	Comercial	Recepción de servicios	35

A efectos aclaratorios, debe indicarse que, en las operaciones definidas como "Prestación de servicios", Meliá Hotels International, S.A. o Prodigios Interactivos, S.A. (sociedades dependientes del Grupo Meliá) son las Sociedades que perciben el ingreso de las cantidades,

siendo asimismo las entidades respectivamente pagadoras en las operaciones definidas como "Recepción de Servicios".

Los importes consignados, se corresponden con las cantidades que, dentro de la operativa ordinaria del negocio, se derivan de los contratos de gestión hotelera suscritos con la sociedad "Finca los Naranjos, S.A.", entidad en la que el Sr. Vives ostenta el cargo de administrador.

A modo de ejemplo, dentro de los importes incluidos bajo el epígrafe "Naturaleza de la Operación" como "prestación de servicios" se encuentran los fees abonados en aplicación de los contratos de gestión hotelera así como las comisiones vinculadas a programas de fidelidad. En los importes correspondientes a "recepción de servicios", se encuentran los abonos realizados por cualquier establecimiento explotado que, dentro de la operativa ordinaria se hubiera visto obligado, por ejemplo, a derivar clientes a los establecimientos titularidad de Finca los Naranjos, o las estancias de personal de Meliá Hotels International que, en desarrollo de sus funciones, se hubiera alojado en cualquier establecimiento de Finca los Naranjos, así como la redención de puntos vinculados a los programas de fidelidad.

En consecuencia, los importes correspondientes a Recepción de Servicios derivan de la operativa diaria de establecimientos hoteleros, sin que se deban interpretar como una remuneración al Consejero de referencia en su carácter de tal.

16. Categoría de consejero de D. Gabriel Escarrer Juliá y margen temporal de las retribuciones percibidas por el mismo en condición de tal.

Debido a una errata en el apartado D, se indicó que D. Gabriel Escarrer Juliá era a cierre de ejercicio "Consejero Ejecutivo", cuando debía indicarse "Consejero Dominical"

En el IARC se indica expresamente que la retribución de cada consejero se prorroga en función del tiempo en el que ha mantenido el cargo, de manera que las retribuciones indicadas correspondientes al ejercicio se refieren únicamente al período en el que el mismo fue Consejero Ejecutivo.

17. Apartado D.1.a)1):

a. Importes correspondientes a las retribuciones en especie

La prima del seguro de vida de D. Gabriel Escarrer Jaume está incluida en el D.1.a)iv) al tratarse de una retribución en especie y no en metálico. No obstante, no se ha reportado

individualmente su cuantía (4.500€ anuales). En futuros ejercicios, se incluirá en el apartado "Otros Conceptos".

b. Importe del sueldo de D. Gabriel Escarrer Juliá

Como se indica en el apartado D.1.a)i), el sueldo de D. Gabriel Escarrer Juliá, correspondiente al período como Consejero Ejecutivo, es de 256.000€, si bien en el apartado A.3 se informa del importe que hubiera correspondido por el ejercicio completo.

c. Importes reflejados en concepto de dietas

De las reuniones mantenidas por el Consejo de Administración en el ejercicio 2016, una de ellas se realizó por escrito y sin sesión, sin que en relación a la misma se abonasen cantidades en concepto de asistencia. Asimismo, en los supuestos en los que se procede a la delegación de representación no se abona la dieta.

18. Cuadro relativo a otros beneficios

D. Gabriel Escarrer Jaume disfruta de un seguro de vida cuya prima anual a cargo de la Sociedad es de 2.000 €. Debe eliminarse el cuadro D.1.b) iv). cumplimentado por error en el IARC.

19. Apartado D.2

Durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2016 únicamente D. Gabriel Escarrer Jaume, Consejero Delegado recibió remuneración variable ligada al rendimiento de la Sociedad. Como ya se ha indicado en el IARC, la evaluación de dichos objetivos, económicos y no económicos, se basa en una escala de desempeño definida por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Tanto los resultados económicos del ejercicio 2016 como los objetivos no económicos a los que se ligaba el devengo de la retribución variable, han cumplido las previsiones utilizadas para la determinación de los objetivos, de modo que el nivel de consecución de la retribución variable se ha situado en un 116%.

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

20. Apartado D.1.c). Diferencias en las retribuciones de D. Gabriel Escarrer Julia, D. Gabriel Escarrer Jaume, D. Fernando d'Ornellas Silva y D. Luis María Díaz de Bustamante en relación con las devengadas en el ejercicio anterior

En relación con D. Gabriel Escarrer Juliá y D. Gabriel Escarrer Jaume, la menor retribución percibida en el ejercicio 2016 se debe a que en el ejercicio anterior percibieron el pago correspondiente al incentivo a largo plazo del trienio correspondiente.

El incremento en la remuneración de D. Fernando d'Ornellas es consecuencia de haber sido nombrado miembro de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento en noviembre 2015 y Presidente de la citada Comisión de Auditoría y Cumplimiento en junio de 2016, con su correspondiente incremento del número de dietas por asistencia percibidas (y que se detallan en el apartado A.3 del IARC).

D. Luis María Díaz de Bustamante percibió una remuneración superior en el ejercicio 2016 por el incremento del importe de las dietas por asistencia como Secretario del Consejo detallado en el IARC (y que se detallan en el apartado A.3 del IARC), así como por haber sido nombrado miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en noviembre de 2015.

En mérito de cuanto antecede, se solicita tenga por cumplimentada en debida forma a MELIÁ HOTELS INTERNATIONAL, S.A. en cuanto a la contestación de su escrito y observaciones de mérito al tiempo que nos reiteramos a su entera disposición para cualquier información adicional, con un atento saludo.

—
D. Luis María Díaz de Bustamante y Terminel
Secretario
Meliá Hotels International, S.A.