

**Comisión Nacional de Mercado de Valores (CNMV)**  
**Dirección General de Mercados**  
**C/Edison, 4**  
**28006 Madrid**  
**España**

Palma (Mallorca), a 22 de julio de 2020

Muy Sres. Nuestros:

En respuesta a su requerimiento emitido en fecha 1 de julio de 2020, con número de registro de salida 2020086974, relativo al Informe Anual de Gobierno Corporativo y el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros ("IARC") del ejercicio 2019 de Meliá Hotels International, S.A. (en adelante, "**Meliá**", "**Compañía**" o "**Sociedad**"), por medio de la presente ampliamos la información contenida en el IARC, así como contestamos a las preguntas número 5 a 10 de su requerimiento.

Se informa que la Sociedad ha optado por incluir la información solicitada en el requerimiento en el presente escrito, que en su caso podrá ser puesto a disposición del público en la página web de la CNMV como **información adicional complementaria al IARC.**

Para mejor referencia, se reproducirá siguiendo el orden del requerimiento recibido el literal de las solicitudes de información efectuadas, añadiendo a continuación la respuesta correspondiente:

- 5. En el apartado D, la sociedad confirma en relación con la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado devengada en el trienio 2016-2018 "si bien la referencia sobre el porcentaje que representa respecto a la retribución fija no estaba actualizada" en el IARC del ejercicio 2018, e indica que su importe target "es un 60% de salario fijo anual por cada año de duración del plan retributivo, esto es, un importe total de 1.300.000€ como importe target, en lugar de una anualidad sobre su salario fijo" como se indicaba en el IARC del ejercicio 2018.***

***Dado que en los IARC de los ejercicios 2016 a 2018 figuraba como target una anualidad del salario fijo, indiquen la fecha en concreto en la que dicho target fue actualizado, los motivos por los que no se comunicó su actualización en los IARC de los años que correspondiera y si el mismo aplica también para la retribución variable a largo plazo del periodo 2020-2022.***

***Asimismo, se ha observado que no se ha actualizado el mencionado target en la página 70 de su "Informe de Gestión y Cuentas Anuales Consolidados 2019", donde aparece como "una anualidad del salario fijo", por lo que deberá actualizarse.***

Tal y como viene explicado en el apartado D del IARC correspondiente al ejercicio 2019, el importe objetivo de la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado se fijó inicialmente en **una anualidad del salario fijo anual**. Dicho importe objetivo fue modificado por el Consejo de Administración de la Compañía a

propuesta de la entonces Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante, la “Comisión”), que, en su sesión de 5 de junio de 2017, acordó proponer al Consejo de Administración de la Compañía la revisión de la retribución plurianual ligada al Plan Estratégico 2016-2018 para adecuarla a la que, según el *benchmark* de la compañía Mercer (consultora en materia de recursos humanos), tienen otros consejeros delegados de otras compañías del IBEX 35 similares a Meliá. En particular, se propuso llegar hasta un 60% de la retribución fija anual por año, que sería el 180% teniendo en cuenta el total de los tres años de duración del Plan Estratégico. Dicha modificación de condiciones quedaba supeditada a que, derivado de dicho incremento, el importe global de las retribuciones plurianuales ligadas al Plan estratégico a percibir por el total del colectivo elegible, incluida la propia remuneración del Consejero Delegado, no superara el límite del importe establecido por el acuerdo adoptado por la Junta General de Accionistas del 23 de junio de 2016 bajo el punto undécimo<sup>1</sup> del orden del día, esto es, un máximo de DIEZ MILLONES DE EUROS.

En la sesión de la Comisión de 26 de febrero de 2019, una vez acordados los niveles de cumplimiento y los importes a satisfacer al colectivo elegible del plan de retribución ligado al Plan Estratégico 2016-2018, los cuales se encontraban dentro del límite cuantitativo establecido por la Junta General, la Comisión consideró que podría aplicarse el nuevo importe objetivo en la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado.

En relación a este importe objetivo para la retribución variable a largo plazo vinculada al Plan Estratégico 2020-2022, y tal y como se indicó en el OIR (*Otra Información Relevante*) del 18 de mayo de 2020<sup>2</sup> y de 10 de julio de 2020<sup>3</sup>, el esquema retributivo del Consejero Delegado, a corto y largo plazo, ha quedado temporalmente suspendido, sin que a fecha de hoy se hayan identificado y cuantificado los objetivos correspondientes.

- 6. La retribución variable a corto plazo y a largo plazo consignadas en la tabla C.1a i) corresponden a las satisfechas al Consejero Delegado en el ejercicio 2019, pero devengada en 2018 la del corto plazo, y en el trienio 2016-2018 la del largo plazo. Estas retribuciones variables deberían de haber sido consignadas en la tabla C.1a i) correspondiente al IARC del ejercicio 2018.**

**En la tabla del IARC correspondiente al ejercicio 2019 deben consignarse las retribuciones variables devengadas en 2019, que ascenderían, según el apartado B.7, a 328.947,59€ a corto plazo y a 0€ a largo plazo (dado que este año 2019 se considera año de carencia a efectos de retribución variable a largo plazo).**

<sup>1</sup> Enlace al documento:

<https://www.meliahotelsinternacional.com/es/shareholdersAndInvestors/ShareholdersDocs/2016/ACUERDOS%20ADOPTADOS%20JGA%202016.pdf>

<sup>2</sup> Enlace al documento: <https://www.cnmv.es/Portal/verDoc.axd?t={a9092f4a-a282-43c9-8910-a6c8a2f057f5}>

<sup>3</sup> Enlace al documento: <https://www.cnmv.es/Portal/verDoc.axd?t={18e394e2-3eb7-46af-aa05-2a9cd912ce23}>

El criterio utilizado por la Compañía para la elaboración del IARC, y en especial, para el reporte de los importes satisfechos al Consejero Delegado en concepto de retribución variable, siempre ha sido el criterio de caja (importes satisfechos en el ejercicio de referencia) y no el criterio de devengo (importes teóricos devengados en el ejercicio de referencia). Esto ocurre por varias razones:

- (i) En primer lugar, por la disponibilidad de la información a efectos del cálculo de la cuantía exacta a percibir por dicho concepto: la revisión y valoración de los objetivos de la retribución variable se lleva a cabo durante el primer trimestre del ejercicio siguiente al de devengo. De hecho, el cumplimiento de alguno de sus objetivos sólo puede constatarse una vez formuladas (y auditadas) las cuentas anuales del ejercicio correspondiente.
- (ii) En segundo lugar, por la fecha de pago de la retribución variable. Siguiendo las recomendaciones de buen gobierno en materia de diferimiento del pago, la Compañía satisface el importe de la retribución variable durante el mes de abril de cada ejercicio (mediante un único pago), y siempre con posterioridad a la formulación de las cuentas anuales, no existiendo pagos a cuenta ni pagos fraccionados ligados a la retribución variable.
- (iii) Por coherencia, ya que entendemos que la información reportada en las cuentas anuales debe coincidir con la información incluida en el IARC.

No obstante lo anterior, se adjuntan como **Anexo I** al presente escrito las tablas del apartado C.1.a) apartados (i) y (iv) y C.1.c) cumplimentadas siguiendo el criterio de devengo, y se informa de que la Compañía considerará la adopción del criterio de devengo de cara a los próximos ejercicios.

**7. En el apartado A.1 para este año 2020 se indica que “el porcentaje máximo a cobrar en concepto de retribución variable a corto plazo sería del 142% y el mínimo de 0% sobre el total teórico de la retribución variable” pero no consta si ese total teórico continúa siendo del 60% de la retribución fija, como en el 2019, o si la política retributiva o el consejo han fijado un porcentaje o baremo diferente al aplicado hasta ahora.**

Si bien es cierto que en el apartado A.1 no se ha especificado el porcentaje total teórico de la retribución variable a corto plazo para el ejercicio 2020, a fecha de aprobación del IARC 2019, el citado porcentaje seguía siendo el 60% de la retribución fija.

No obstante, y tal y como se ha indicado en la pregunta número 5 del preste escrito, y conforme al OIR (*Otra Información Relevante*) del 18 de mayo de 2020 y de 10 de julio de 2020, el esquema retributivo del consejero delegado, a corto y largo plazo, ha quedado temporalmente suspendido. En este sentido, a fecha de emisión del presente escrito la Compañía no puede confirmar si el porcentaje teórico total de la retribución variable a corto ni largo plazo del consejero delegado seguirá siendo el

60% como ya mencionado, por no haberse acordado por la Comisión ni el Consejo de Administración su configuración por las razones ya expuestas (suspensión temporal).

- 8. En el apartado A.1 y A.2 del IARC se menciona que: “Respecto a la retribución variable a largo plazo, los indicadores, metas, importes y contenido del Plan Plurianual (2020-2022) serán elaborados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y presentados al Consejo de Administración durante el primer semestre del ejercicio 2020”.**

*Para que el IARC facilite una información completa sobre estos aspectos, una vez que el Consejo de Administración fije esos objetivos e importes se deberá remitir un escrito complementario al IARC en el que se informe de manera detallada de las decisiones adoptadas al respecto por el Consejo de Administración y, por tanto, de cómo queda configurada la retribución variable del consejero ejecutivo para el ejercicio en curso. Esta información adicional deberá incluir también una estimación del importe absoluto de la retribución variable a la que daría origen el plan retributivo en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que se tomen como referencia.*

De acuerdo con lo ya indicado en anteriores respuestas, el esquema retributivo del Consejero Delegado, a corto y largo plazo, ha quedado temporalmente suspendido. En cuanto la Sociedad tenga más visibilidad sobre la configuración de la retribución variable del consejero delegado (a corto y largo plazo) informará al mercado sobre los extremos indicados, esto es, objetivos, target, etc. Todo ello en el marco de la Política de Remuneraciones vigente<sup>4</sup>.

- 9. En el apartado C.1.a) iv) debería incluirse también la retribución en especie por seguro médico recogida en el apartado B.14 y luego trasladarse, como se ha hecho con el seguro de vida, al cuadro del apartado C.1. c).**

El importe del seguro médico se ha incluido en el **Anexo I** del presente escrito, correspondiente con el apartado C.1.a) epígrafe (iv) del IARC, y se incluirá, en caso de formar parte del esquema retributivo del Consejero Delegado, en futuros IARC.

- 10. En el apartado B.16 no consta la explicación de la retribución por importe de 107.000€ devengada por dietas en otras sociedades del grupo recogida en la tabla C.1.b) i).**

El importe indicado en la tabla del apartado C.1.b) i) del IARC se corresponde con las dietas que percibe el Consejero Delegado por su pertenencia a los órganos de administración de las sociedades del grupo que a continuación se listan y se han devengado durante el ejercicio 2019:

<sup>4</sup> Enlace al documento:

[www.meliahotelsinternational.com/es/shareholdersAndInvestors/Documents/Remun\\_Consejo/MHI\\_Pol%C3%ADtica\\_remuneraci%C3%B3n\\_2019-2021%20\(v2019\)\\_ESP.pdf](http://www.meliahotelsinternational.com/es/shareholdersAndInvestors/Documents/Remun_Consejo/MHI_Pol%C3%ADtica_remuneraci%C3%B3n_2019-2021%20(v2019)_ESP.pdf)

- CUARENTA Y DOS MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE EUROS CON SETENTA Y DOS CÉNTIMOS (42.659,72 €) anuales de la sociedad de nacionalidad holandesa **Meliá Inversiones Americanas, N.V.**<sup>5</sup>
- CUARENTA MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y SIETE EUROS CON SETENTA CÉNTIMOS (40.287,70 €) anuales (correspondiente a 34.238,39 Libras) de la sociedad de nacionalidad inglesa **Lomondo Limited**, y
- VEINTICUATRO MIL CUARENTA EUROS (24.040 €) anuales de la sociedad de nacionalidad francesa **Sol Melia France, S.A.S.**

En total, el importe satisfecho por dicho concepto asciende a CIENTO SEIS MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y SIETE EUROS CON CUARENTA Y DOS CÉNTIMOS (106.987,42 €).

La Sociedad incluirá el detalle correspondiente a dichos importes en el próximo IARC.

\*\*\*

Quedamos a su disposición para cualquier aclaración que pudieran precisar.

Atentamente,

D. Juan Ignacio Pardo García  
Vicesecretario no Consejero  
Meliá Hotels International, S.A.

---

<sup>5</sup> La sociedad se trasladó a España en enero de 2020.

**ANEXO I**

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

*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 2019	Total ejercicio 2018
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	22	62							84	84
Don FERNANDO D ORNELLAS SILVA	22	110							132	115
Don JUAN ARENA DE LA MORA	22	46							68	79
Don ALFREDO PASTOR BODMER	11	31							42	81
Don GABRIEL ESCARRER JULIÁ	22	27							49	49
Don SEBASTIÁN ESCARRER JAUME	22	27							49	54
Don GABRIEL ESCARRER JAUME	22	32		761	329				1,144	2,500
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	22	90							112	90
Don LUIS MARÍA DÍAZ DE BUSTAMANTE	22	92							114	108
HOTELES MALLORQUINES CONSOLIDADOS S.L.	22	56							78	72
Don JUAN VIVES CERDÁ	10								10	45
HOTELES MALLORQUINES ASOCIADOS S.L.	11	16							27	
Doña MARIA CRISTINA HENRIQUEZ DE LUNA	11	16							27	

iv. *Detalle de otros conceptos*

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don GABRIEL ESCARRER JAUME	Seguro de Vida	3
Don GABRIEL ESCARRER JAUME	Seguro de Salud	5

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 in forme que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.*

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución en metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por Otros conceptos	Total Ejercicio 2019 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 2019 Grupo
Doña CARINA SZPILKA LÁZARO	84				84					
Don FERNANDO D ORNELLAS SILVA	132				132					
Don JUAN ARENA DE LA MORA	68				68					
Don ALFREDO PASTOR BODMER	42				42					
Don GABRIEL ESCARRER JULIÁ	49				49					
Don SEBASTIÁN ESCARRER JAUME	49				49					
Don GABRIEL ESCARRER JAUME	1,144			8	1,152	107				107
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCIA	112				112					
Don LUIS MARÍA DÍAZ DE BUSTAMANTE	114				114					
HOTELES MALLORQUINES CONSOLIDADOS S.L.	78				78					
Don JUAN VIVES CERDÁ	10				10					
HOTELES MALLORQUINES ASOCIADOS S.L.	27				27					
Doña MARIA CRISTINA HENRIQUEZ DE LUNA	27				27					
<b>Total</b>	<b>1,936</b>			<b>8</b>	<b>1,944</b>	<b>107</b>				<b>107</b>