

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2015
----------------------------------------------	------------

C.I.F.	A86977790
---------------	-----------

DENOMINACIÓN SOCIAL

MERLIN PROPERTIES, SOCIMI, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PASEO DE LA CASTELLANA, 42 MADRID

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

A.1.1 Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.

La política de remuneraciones de Merlin Properties, SOCIMI, S.A. ("Merlin" o la "Sociedad") para los miembros del Consejo de Administración busca atraer, retener y comprometer a los mejores profesionales y lograr así los objetivos a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Adicionalmente, también se tiene en cuenta el entorno económico, los resultados de la Sociedad, la estrategia del Grupo, las exigencias legales, las recomendaciones de buen gobierno corporativo y las mejores prácticas de mercado.

Considerando lo anterior, la Política de Remuneraciones se fundamenta en los siguientes principios y criterios:

- Transparencia en la información de las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración.
- Coherencia con la estrategia de negocio, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de Merlin.
- Orientada a promover la rentabilidad y la sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo.
- La remuneración de los consejeros que desarrollan su función en su condición de tales, se concede exclusivamente a los consejeros independientes (o que, sin ser consejeros ejecutivos o dominicales, tengan la consideración de otros consejeros externos).
- Los consejeros ejecutivos perciben su remuneración por su condición de ejecutivos, y no por su condición de consejeros. Dicha remuneración está compuesta por componentes fijos y variables, en los términos descritos en la Política de Remuneraciones de la Sociedad.
- Únicamente los consejeros ejecutivos perciben retribución variable. Esta retribución está en todo caso supeditada a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y directamente vinculados con los intereses de los accionistas, con unas condiciones específicas para su percepción, alineadas con una gestión prudente de los riesgos, y que no derivan simplemente de la evolución general de los mercados.
- Los componentes variables de la retribución de los consejeros ejecutivos pueden contener un sistema a medio y largo plazo para su abono de forma gradual a lo largo de varios años, con la finalidad de vincular el cobro de dicha retribución a lo largo de un periodo que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad y la adecuada gestión del riesgo.
- Capaz de atraer y retener a los mejores profesionales.
- Competitiva en relación con los estándares de mercado de las empresas del sector.

A.1.2 Criterios utilizados para establecer la política de remuneración de la sociedad

La Política de Remuneraciones diferencia a los consejeros independientes de aquéllos que desarrollan funciones ejecutivas en la Sociedad:

1. La remuneración de los consejeros independientes (o que, sin ser consejeros ejecutivos o dominicales, tengan la consideración de otros consejeros externos) debe ser (i) transparente en la información de las retribuciones de los consejeros; e (ii) incentivadora para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que comprometa su independencia.
2. La remuneración de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas se asigna conforme a lo que figure en sus respectivos contratos. En este sentido, la política de remuneraciones tiene en cuenta las tendencias de mercado y busca atraer y retener a los mejores profesionales. Los consejeros ejecutivos, a diferencia de los consejeros independientes, sí que cuentan con un sistema de retribución variable. Dicho sistema (i) presenta una relación equilibrada con la creación de valor para los accionistas; (ii) busca alinear los intereses de los consejeros ejecutivos con los de los accionistas de

la Sociedad; y (iii) se configura como una visión de medio y largo plazo, que impulsa la actuación de los consejeros en términos estratégicos, además de la consecución de resultados a corto plazo.

La estructura retributiva de los consejeros ejecutivos está compuesta por los siguientes elementos:

- Retribución fija.
- Retribución variable anual.
- Management Stock Plan ("MSP").
- Indemnizaciones por cese.

Con independencia del importe que puedan percibir en concepto de MSP, la retribución de los consejeros con funciones ejecutivas se abona con cargo a (y se detrae de) el importe global de retribución para todo el personal de la Sociedad; dicho importe global de retribución es el resultado de la siguiente fórmula:

(i) la mayor de las siguientes cantidades: (i) el 6 por cien de las rentas brutas percibidas por la sociedad y sus filiales en el ejercicio; y (ii) el 0,6 por cien del valor neto de los activos de la sociedad y sus filiales (incluida la caja) calculado conforme a los estándares de la Asociación Europea de Inmobiliarias Cotizadas - European Public Real Estate Association ("EPRA NAV");

(ii) reducida en el importe de los gastos operativos anuales de la Sociedad y sus filiales (incluyendo, en particular, gastos de auditoría, gastos de asesoramiento fiscal, laboral y legal, gastos de tasación y valoración de la cartera de inmuebles, alquileres, comisiones de administración, gastos de gestión y organización, gastos y costes asociados con operaciones de adquisición y/o venta de activos no completadas y otros gastos generales).

La cantidad resultante del citado cálculo se podrá repartir, de acuerdo con los Estatutos Sociales, entre los siguientes conceptos: (i) una cantidad fija, tanto en metálico como en especie, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos, (ii) una cantidad variable ligada a indicadores del rendimiento del administrador o de los resultados de la Sociedad, (iii) una parte asistencial, que incluirá los sistemas de previsión y seguros oportunos y/o (iv) compensaciones por los compromisos de no competencia asumidos.

No obstante lo anterior, tal y como se ha apuntado anteriormente, en la actualidad el sistema retributivo de los consejeros no cuenta con compensaciones por compromisos de no competencia.

Corresponde al Consejo de Administración determinar para cada uno de los consejeros ejecutivos el importe concreto de cada una de las referidas partidas retributivas, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ("CNR"). El Consejo de Administración velará porque las retribuciones individuales resultantes del citado reparto tomen en consideración la responsabilidad y grado de compromiso que entrañe el cargo ejecutivo o de alta dirección desempeñado por cada consejero ejecutivo. Los consejeros ejecutivos afectados se abstendrán de asistir y participar en la deliberación correspondiente.

A.1.3 Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el ejercicio de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.

Se ha modificado el sistema retributivo de los consejeros independientes (o que, sin ser consejeros ejecutivos o dominicales, tengan la consideración de otros consejeros externos) estableciéndose unos importes anuales fijos en concepto de dietas por asistencia a las Comisiones. A su vez, se ha actualizado la asignación fija a estos consejeros. Esta información se desarrolla en el apartado A.3.1 del presente Informe.

Por otro lado, como ya se informó mediante carta a los accionistas el 25 de marzo de 2015, los miembros del equipo directivo de Merlin, entre los que se encuentran los consejeros ejecutivos, informaron al Consejo de Administración de la Sociedad de su intención de novar el MSP para ajustarlo al volumen de fondos propios de la Sociedad que resultasen de los aumentos de capital que se preveían en dicha fecha. Bajo dicha novación los miembros del equipo directivo se comprometían a reducir los porcentajes de asignación al MSP en función del importe de los aumentos de capital que efectivamente se realizasen con posterioridad al 12 de marzo de 2015.

En el apartado A.4 se detallan los citados porcentajes de asignación reducidos relativos al "High Watermark Outperformance" y al Retorno Total anual del Accionista, adaptados a las ampliaciones de capital realizadas posterioridad a 12 de marzo de 2015, en los términos previstos en la novación del MSP.

Por último, el Consejo de Administración también ha decidido que, a efectos de calcular el Retorno Total Anual del Accionista y el "High Watermark Outperformance" (definidos en el apartado A.4 de este Informe), el EPRA NAV se ajustará deduciendo el importe del fondo de comercio procedente de la compra de Testa Inmuebles en Renta, S.A. hasta que el mismo sea absorbido o amortizado.

A.1.4 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Tal y como se ha mencionado anteriormente, los consejeros no ejecutivos no cuentan con un sistema de retribución variable.

En relación con los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, éstos cuentan con un sistema de retribución variable plenamente flexible que permite que los consejeros puedan no percibir importe alguno por este concepto.

El porcentaje de retribución variable puede ser relevante si el grado de consecución de los objetivos es elevado. No obstante, tal y como se desarrollará en apartados posteriores del Informe, para que los consejeros perciban finalmente la retribución variable se les exigen unos periodos de permanencia no inferiores a cinco años.

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones son D. Donald Johnston (Presidente), D. Fernando Ortiz Vaamonde y D. Alfredo Fernández Agras, todos ellos consejeros independientes.

De acuerdo con el artículo 45 de los Estatutos Sociales de Merlin, y 41 del Reglamento del Consejo, las facultades de la CNR relacionadas con la política retributiva de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad son las siguientes:

- a) proponer al Consejo (i) el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, (ii) la retribución individual de los consejeros ejecutivos y de las demás condiciones de sus contratos y (iii) la política de retribución de los miembros del equipo directivo;
- b) analizar, formular y revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos, proponiendo su modificación o actualización;
- c) velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad; y
- d) asistir al Consejo en la elaboración del informe sobre la política de retribuciones de los consejeros y elevar al Consejo cualesquiera otros informes sobre retribuciones previstos en los Estatutos y en el Reglamento del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración de la Sociedad, de conformidad con el artículo 34 de los Estatutos Sociales y el artículo 4 del Reglamento del Consejo de Administración, tiene atribuida la facultad de aprobar la política de retribuciones de los consejeros (para su aprobación por la Junta General) y altos directivos, a propuesta de la CNR.

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

Explique los componentes fijos de la remuneración

A.3.1 Remuneración fija de los independientes (o de aquellos consejeros que, sin ser consejeros ejecutivos o dominicales, tengan la consideración de otros consejeros externos)

De acuerdo con el artículo 38 de los Estatutos Sociales de Merlin, la estructura retributiva de los consejeros independientes (o de aquellos consejeros que, sin ser consejeros ejecutivos o dominicales, tengan la consideración de otros consejeros externos), por el mero ejercicio de sus funciones como miembros del Consejo, es la siguiente:

- Asignación fija anual para los consejeros independientes (o que, sin ser consejeros ejecutivos o dominicales, tengan la consideración de otros consejeros externos) por importe de 90.000 euros brutos.

En caso de que se nombre o cese un consejero durante el ejercicio, dicha cantidad se prorrateará en función del tiempo que ha pertenecido al Consejo de Administración.

- Dietas por asistencia a reuniones de cada una de las Comisiones de las que formen parte en cada momento, consistentes en una cantidad fija anual que ascenderá a:

- 15.000 euros brutos por pertenecer a la Comisión de Auditoría y Control.

- 10.000 euros brutos por pertenecer a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los presidentes de cada una de las Comisiones percibirán adicionalmente 5.000 euros brutos anuales.

En caso de que se nombre o cese un consejero durante el ejercicio, dicha cantidad se prorrateará en función del tiempo que ha pertenecido a la Comisión en cuestión.

A.3.2 Remuneración fija de los consejeros ejecutivos

La remuneración fija anual de cada uno de los consejeros ejecutivos durante el periodo en 2016 ascenderá a 300.000 euros. Esta remuneración se entiende referida al periodo del año completo por lo que si el consejero ejecutivo causara baja en fecha distinta al comienzo o terminación del ejercicio, percibirá las cantidades efectivamente devengadas, proporcionalmente al tiempo trabajado en el mencionado año.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgan.

- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

La retribución variable únicamente resulta de aplicación a los consejeros ejecutivos y se compone de los siguientes elementos:

1. Retribución variable anual

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir una remuneración variable o bonus anual por la prestación de sus servicios cuyo importe se determinará anualmente por parte del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad, en función de su valoración del cumplimiento de objetivos cuantitativos y cualitativos relativos al ejercicio 2016, bajo los límites de remuneración a los que se somete la remuneración total de los consejeros, tal y como se ha descrito anteriormente en el apartado A.1.2.

Una vez determinado el importe de la remuneración variable anual, ésta se dividirá en dos elementos: (i) Bonus anual y (ii) Bonus Anual Restringido ("Annual Restricted Bonus").

1.1. Bonus anual

El importe de la remuneración variable anual vendrá determinado por el resultado de aplicar el 50 por cien sobre el importe total de la retribución variable anual determinado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para el consejero ejecutivo en cuestión. Este bonus anual se abonará en metálico diez (10) días después de la formulación de las cuentas anuales de la Sociedad correspondientes al ejercicio 2016.

1.2. Bonus Anual Restringido ("Annual Restricted Bonus")

Este importe de la remuneración variable anual se corresponde con el 50 por cien restante de la remuneración variable anual, y estará sujeto y condicionado a (a) que el consejero ejecutivo mantenga en la Fecha de Pago (como ésta más adelante se define) una relación mercantil o laboral con la Sociedad (bien como consejero o bien como directivo) (salvo que concurren las circunstancias que, no teniendo dicha relación, le permitan su percepción) y (b) a las siguientes premisas:

(i) El consejero ejecutivo generará el derecho a un 25 por cien del Bonus Anual Restringido que, en cada caso, les corresponda, una vez transcurran diez (10) días a partir de la fecha de formulación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2016 ("Primera Fecha de Asignación").

(ii) El consejero ejecutivo generará el derecho a un 25 por cien del Bonus Anual Restringido que, en cada caso le corresponda, en las fechas en que se cumplan el primer, segundo y tercer aniversario de la Primera Fecha de Asignación (esto es, en los años 2018, 2019 y 2020).

El importe íntegro del Bonus Anual Restringido se abonará en metálico en la fecha en que se cumpla el quinto aniversario de la Primera Fecha de asignación ("Fecha de Pago", que tendrá lugar en el año 2022).

Los consejeros ejecutivos no podrán ejercitar derecho alguno por el Bonus Anual Restringido o solicitar indemnización en relación con esta retribución variable hasta la Fecha de Pago, salvo en casos de jubilación, muerte o incapacidad permanente total o absoluta.

En caso de que finalice la relación del consejero ejecutivo con la Sociedad antes de la fecha de pago, se establecen en la Política de Remuneraciones de los consejeros una serie de cláusulas por las que el consejero podrá percibir la totalidad o una parte del Bonus Anual Restringido (escenarios de "good leaver"), o bien no percibir importe alguno (escenarios de "bad leaver").

Por último, existen mecanismos de liquidación anticipada del Bonus Anual Restringido en supuestos de cambio de control de la Sociedad.

2. MANAGEMENT STOCK PLAN ("MSP")

El MSP es un plan de retribución variable mediante el cual los consejeros ejecutivos y otros miembros del equipo gestor pueden tener derecho a percibir anualmente un cierto número de acciones de la Sociedad una vez transcurrido un periodo de tiempo previamente determinado, y siempre que se cumplan los objetivos establecidos por la Sociedad.

En este sentido, el periodo de medición de objetivos del MSP comprende un ejercicio económico, y la entrega de las acciones se aplaza durante un periodo adicional de cinco (5) años.

A estos efectos, para que los consejeros ejecutivos tengan derecho a la entrega de acciones derivadas del MSP, la Sociedad deberá superar los siguientes umbrales:

- El Retorno Total anual del Accionista deberá ser superior al 8%.

• La suma de (i) el EPRA NAV de MERLIN a 31 de diciembre de 2016 y (ii) la cifra total de los dividendos (o cualquier otra forma de remuneración o reparto a favor de los accionistas) que se hayan distribuido en 2016 o en cualquier ejercicio anterior desde el último que dio derecho al abono del MSP, deberá exceder el mayor de los siguientes importes:

- el EPRA NAV inicial (considerándose como EPRA NAV inicial los fondos netos obtenidos por la Sociedad como consecuencia de la oferta y admisión a negociación de sus acciones), y
- el EPRA NAV a 31 de diciembre (con los ajustes que resulten de excluir los fondos netos de cualquier emisión de acciones ordinarias realizada durante ese ejercicio) del último ejercicio que dio derecho al abono del MSP. Dicho exceso se denominará “High Watermark Outperformance” y representa el exceso sobre el último EPRA NAV que dio derecho a entregar acciones derivadas del MSP.

Tendrá la consideración de EPRA NAV el valor neto de los activos de la Sociedad y sus filiales (incluida la caja) calculado conforme a los estándares de la Asociación Europea Inmobiliarias Cotizadas (“European Public Real Estate Association”). Una vez que los umbrales antes descritos se hayan cumplido, el importe a destinar al MSP en relación a dicho ejercicio será el que resulte menor una vez se apliquen los siguientes porcentajes sobre (i) el Retorno Total anual del Accionista y (ii) el “High Watermark Outperformance”:

Ratio RTA ; Accionistas ; Beneficiarios
Hasta el 8% ; 100% RTA ; 0% RTA
Entre el 8% y el 12% ; 92% RTA ; 8% RTA
Superior al 12% ; 88% RTA ; 12% RTA
High Watermark Outperformance ; 0% ; 16% del exceso

A la hora de calcular el incentivo que corresponde a los beneficiarios del MSP en función del Retorno Total anual del Accionista, se aplicarán los mecanismos de “Catch-Up” descritos en la Política de Remuneraciones de los consejeros. La “Fecha de Cálculo” del MSP se establecerá en diez (10) días hábiles posteriores en Madrid a la fecha de formulación de las cuentas anuales del ejercicio 2016.

El número total de acciones ordinarias a entregar, en su caso, en la Fecha de Entrega se obtendrá cada año dividiendo el Incentivo entre el valor medio de cotización de las acciones correspondiente a las treinta (30) sesiones bursátiles en la Bolsa de Madrid anteriores a la Fecha de Cálculo (“las Acciones Adjudicadas”).

Los beneficiarios del Plan generarán el derecho a las Acciones Adjudicadas que, en su caso, les correspondan, en las siguientes fechas, siempre que sigan prestando servicios a la Sociedad en cada una de dichas fechas:

- Tendrán derecho a un 25% de las Acciones Adjudicadas en la Fecha de Cálculo (“Primera Fecha de Asignación”).
- Tendrán derecho a otro 25% de las Acciones Adjudicadas que, en cada caso les correspondan, en tres fechas distintas (“Segunda Fecha de Asignación”, “Tercera Fecha de Asignación” y “Cuarta Fecha de Asignación”, respectivamente) desde las fechas del primer, segundo y tercer aniversario de la Primera Fecha de Asignación (esto es, 2018, 2019 y 2020).

En caso de que finalice la relación del consejero ejecutivo con la Sociedad antes de la fecha de pago, se establecen en la Política de Remuneraciones de los consejeros una serie de cláusulas por las que el consejero podrá percibir la totalidad o una parte de las acciones derivadas del MSP (escenarios de “good leaver”), o bien no percibir ninguna (escenarios de “bad leaver”). También existen supuestos específicos de liquidación anticipada del MSP cuando se produzca un cambio de control en la compañía. En estos supuestos, la totalidad de las Acciones Asignadas se entregarían dentro de los diez días posteriores a la fecha en la que la oferta pública se ha llevado a cabo.

A partir de cada Fecha de Asignación, los consejeros ejecutivos también estarán legitimados para recibir los dividendos que, de conformidad con el acuerdo adoptado en Junta General de Accionistas, correspondiesen a las acciones que les hubieran asignado si tales acciones les hubiesen sido entregadas a los mismos. Dichos dividendos se pagarán mediante entrega de acciones en la Fecha de Entrega.

El número de acciones que deberá entregarse a los consejeros ejecutivos en concepto de Dividendos en Acciones se calculará dividiendo el importe acumulado de los correspondientes dividendos entre el valor medio de la acción de la Sociedad calculado en el período de las treinta (30) sesiones bursátiles en la Bolsa de Madrid anteriores a la fecha de reparto de dividendos aprobada por la Junta General de Accionistas.

La Fecha de Entrega de las Acciones Adjudicadas y los dividendos en acciones que, en su caso, correspondan a los consejeros ejecutivos, se producirá en el quinto aniversario de la Fecha de Cálculo, esto es, en 2022.

Las acciones entregadas estarán sometidas a un periodo de indisponibilidad de un (1) año desde la fecha de su entrega.

El referido periodo de indisponibilidad no será de aplicación si durante el mismo (i) se extingue la relación laboral o mercantil como consecuencia de jubilación, despido, fallecimiento o incapacidad permanente total; o (ii) se produce un supuesto de cambio de control.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

No aplica.

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

Explique las indemnizaciones

La Sociedad y los consejeros ejecutivos han pactado una indemnización para el supuesto de terminación de su relación por causa diferente a (i) dimisión o baja voluntaria, (ii) separación o cese por quebrantamiento de deberes que le corresponden, (iii) realización de alguna actuación u omisión que causa daños a la Sociedad, (iv) por la concurrencia de presupuestos que habiliten una acción social de responsabilidad o (v) por muerte, jubilación o incapacidad permanente, incluyendo el caso de terminación del contrato por el consejero por concurrir un cambio de control.

En este caso, los consejeros ejecutivos tendrían derecho al mayor de los siguientes importes:

- (i) Importe de la indemnización por extinción que hubiera resultado de aplicación conforme a la legislación laboral para el supuesto de despido improcedente, de haber sido la relación laboral si no fuera consejero de la Sociedad.
- (ii) Importe de la indemnización equivalente al resultado de (i) multiplicar por cuatro la retribución bruta total fijada o concedida al consejero en el periodo de los últimos doce (12) meses (incluidos todos los conceptos tales como salario base, retribución variable anual, así como las acciones concedidas en virtud del MSP, independientemente del periodo de generación o devengo de las mismas), si la extinción se produce durante el segundo año de cotización en Bolsa de la Sociedad; y (ii) el resultado de multiplicar por tres la citada cantidad, si la extinción se produce durante el tercer año de cotización en Bolsa. Dicha indemnización se reduce anualmente de forma que a partir del cuarto año de cotización en Bolsa de la Sociedad, la indemnización quedará fijada en un importe equivalente a dos anualidades de retribución total en los términos antes referidos.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

- Duración los contratos con los consejeros ejecutivos tienen carácter indefinido.
- Plazo de preaviso: se establece que ambas partes tendrán que respetar un periodo de preaviso de 15 días en caso de resolución del contrato, salvo en caso de separación o cese en su condición de Consejero por quebrantamiento de los deberes que le corresponden, por realización de alguna actuación y omisión que cause daños para la Sociedad, por la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Sociedad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra el mismo. El incumplimiento de la obligación de preaviso conllevará la obligación de indemnizar con la cuantía equivalente al periodo de preaviso incumplido, autorizando el Consejero a la Sociedad al descuento de la liquidación de haberes que por esta razón pudiera corresponder.
- Indemnizaciones por cese: se describen en el apartado A.6 anterior.
- No se regulan pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual o permanencia.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

Ninguna durante el ejercicio 2016.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

Ninguna durante el ejercicio 2016.

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

Explique las remuneraciones en especie

La Sociedad ha contratado una póliza de seguro de vida a favor de los consejeros ejecutivos, quienes también figuran como asegurados, junto con sus familiares (cónyuge e hijos), en una póliza de seguro de asistencia sanitaria con reembolso de gastos médicos.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

Ninguna durante el ejercicio 2016.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

Los consejeros forman parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos que Merlin tiene contratada, en los términos y condiciones normales de mercado.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

Los sistemas retributivos de los miembros del Consejo de Administración no incorporan elementos de medición que incentiven la toma de riesgos excesivos por parte de la Sociedad, dado que se limitan a dietas por asistencia y a la asignación fija.

En relación con el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos, éste se encuentra alineado con los intereses a largo plazo de la Sociedad y no fomenta la asunción excesiva de riesgos. Tal y como se describe en el apartado A.1, los importes de los componentes retributivos de los consejeros ejecutivos, a excepción del Management Stock Plan, se encuentran vinculados anualmente a la obtención de rentas brutas percibidas por la Sociedad y sus filiales y el valor neto de los activos, descontándose el importe de los gastos operativos anuales de la Sociedad y sus filiales. Por lo tanto, el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se encuentra vinculado al rendimiento de la Sociedad no pudiéndose elevar los niveles retributivos sin que exista una correlación con los resultados de la misma.

Adicionalmente, el diseño de la estructura retributiva de los consejeros de Merlin incorpora los siguientes ajustes al riesgo:

- Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para que en un escenario donde no se alcanzasen los objetivos vinculados a la retribución variable, los consejeros ejecutivos solo percibirían retribución fija.
- El Bonus Anual Restringido y el Management Stock Plan se inscriben en un marco plurianual ya que se aplaza el cobro de los importes de retribución que puedan resultar de estos esquemas como mínimo cinco años. Adicionalmente, se vincula la percepción de dichos importes a que el consejero permanezca en la Sociedad.
- El Management Stock Plan se abona en su totalidad en acciones de la Sociedad con un periodo de retención de un año. Con esta fórmula se vincula la retribución de los consejeros con los intereses de los accionistas.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

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

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

C.1.1 Política de remuneración de los consejeros en su condición de tales

El importe de las dietas por asistencia a las reuniones de las Comisiones en 2015 ha ascendido a 1.000 euros brutos por cada una de las sesiones a las que han asistido los consejeros en su condición de tales.

Adicionalmente, los consejeros independientes han percibido un importe de 60.000 euros en concepto de asignación fija anual.

C.1.2 Política de remuneración de los consejeros ejecutivos

La remuneración fija de los consejeros ejecutivos en 2015 ha ascendido a 300.000 euros.

En lo que respecta al sistema de retribución variable devengado en 2015, a continuación se analiza su aplicación durante el ejercicio:

1. Retribución variable anual

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad, considerando (i) el grado de cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos relativos al ejercicio 2015 y (ii) el presupuesto o "bonus pool" calculado conforme a la fórmula descrita en el apartado A.1.2 del Informe, ha determinado el importe de la retribución variable anual:

Bonus Anual: el importe correspondiente al Bonus Anual de los consejeros ejecutivos determinado por la CNR para el ejercicio 2015 ha ascendido a 845.000 euros para D. Ismael Clemente y 820.000 euros para D. Miguel Ollero. Estos importes se abonan 10 días después de la formulación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2015 (26 de febrero de 2016).

Bonus Anual Restringido: asciende al mismo importe que el Bonus Anual, esto es 845.000 euros para D. Ismael Clemente y 820.000 euros para D. Miguel Ollero.

Estos importes se abonarán en metálico en el año 2021. Para percibir el importe íntegro Bonus Anual Restringido los consejeros deberán permanecer en la Sociedad en la Fecha de Pago, salvo en casos de jubilación, muerte o incapacidad permanente total o absoluta.

Los consejeros irán generando el derecho de cobro del Bonus Anual Restringido en la Fecha de Pago de acuerdo con el siguiente calendario:

- 25% el 7 de marzo de 2016 (10 días después de la formulación de las cuentas anuales del ejercicio 2015).
- 25% adicional en el primer, segundo y tercer aniversario del 7 de marzo de 2016.

2. Management Stock Plan

Para que los consejeros ejecutivos tengan derecho a la entrega de acciones derivadas del Plan de Acciones, la Sociedad debe superar los siguientes umbrales:

- El Retorno Total anual para los Accionistas deberá ser superior al 8%. El Retorno Total anual para los Accionistas se calcula como la suma de la variación del EPRA NAV de la Sociedad durante el ejercicio menos los fondos netos obtenidos por la emisión de acciones durante el ejercicio, más los dividendos distribuidos durante el referido ejercicio. A propuesta del equipo directivo el EPRA NAV a final del ejercicio se ajustará por el fondo de comercio vivo generado por la adquisición de Testa, equivalente a la prima pagada de valor de mercado de los activos de Testa.
- La suma de (i) el EPRA NAV de MERLIN a 31 de diciembre de dicho ejercicio y (ii) la cifra total de los dividendos (o cualquier otra forma de remuneración o reparto a favor de los accionistas) que se hayan distribuido en ese ejercicio o en cualquier ejercicio anterior desde el último que dio derecho al abono del Management Stock Plan, deberá exceder el mayor de los siguientes importes: (a) el EPRA NAV inicial (considerándose como EPRA NAV inicial los fondos netos obtenidos por la Sociedad como consecuencia de la oferta y admisión a negociación de sus acciones), y (b) el EPRA NAV a 31 de diciembre (con los ajustes que resulten de excluir los fondos netos de cualquier emisión de acciones ordinarias realizada durante ese ejercicio) del último ejercicio que dio derecho al abono del Management Stock Plan. Dicho exceso se denominará High Watermark Outperformance y representa el exceso sobre el último EPRA NAV que dio derecho a entregar acciones derivadas del Plan de Acciones.

A continuación se detallan los porcentajes de Retorno Total anual del Accionista y el "High Watermark Outperformance" que se han tenido en consideración para determinar el grado de cumplimiento del MSP:

(€ miles)

EPRA NAV 31 de diciembre de 2015 3.181.246
Fondos netos ampliación de capital de mayo de 2015 (596.235)
Fondos netos ampliación de capital de julio de 2015 (999.747)
Fondo de comercio adquisición Testa (199.699)
EPRA NAV Ajustado 31 de diciembre de 2015 1.385.565
EPRA NAV inicio del período 1.354.970
EPRA NAV ajustado final del período 1.385.565
Variación en EPRA NAV ajustado 30.595
Dividendos abonados en el ejercicio 25.035
Retorno de los accionistas 55.630

Retorno necesario del accionista para superar umbral de rentabilidad anualizada del 8% 171.319

High Watermark inicio del período 1.354.970
EPRA NAV final periodo + dividendos abonados 1.410.600

Exceso de retorno sobre High watermark aplicable 55.630

Test de condiciones para tener derecho al incentivo

Retorno del accionista superior al 8% NO

Exceso de retorno sobre high watermark aplicable SI

Cálculo del Incentivo. Es el menor de los siguientes:

8% del retorno anual de los accionistas para equipo gestor -

16% del exceso de retorno sobre high watermark aplicable 8.901

Incentivo aplicable -

Como se puede observar, en el ejercicio 2015 no se han superado los umbrales necesarios para percibir el MSP.

C.1.3 Indemnizaciones

Durante el ejercicio 2015 no se ha producido ningún cese, por lo que no se han abonado indemnizaciones por despido a los consejeros.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2015
ISMAEL CLEMENTE ORREGO	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
MIGUEL OLLERO BARRERA	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ALFREDO FERNÁNDEZ AGRAS	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
MARÍA LUISA JORDÁ CASTRO	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
FERNANDO JAVIER ORTIZ VAAMONDE	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
GEORGE DONALD JOHNSTON	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ANA MARÍA GARCÍA FAU	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ANA DE PRO GONZALO	Independiente	Desde 01/04/2015 hasta 31/12/2015.
JOHN GOMEZ HALL	Independiente	Desde 31/08/2015 hasta 31/12/2015.
HAMMAD WAQAR SAJJAD KHAN	Dominical	Desde 31/08/2015 hasta 31/12/2015.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
ISMAEL CLEMENTE ORREGO	300	0	0	845	845	0	0	6	1.996	442
MIGUEL OLLERO BARRERA	300	0	0	820	820	0	0	4	1.944	438
GEORGE DONALD JOHNSTON	0	60	0	0	0	2	0	0	62	30
MARÍA LUISA JORDÁ CASTRO	0	60	0	0	0	5	0	0	65	30

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
ANA MARÍA GARCÍA FAU	0	60	0	0	0	5	0	0	65	30
ANA DE PRO GONZALO	0	45	0	0	0	0	0	0	45	0
JOHN GOMEZ HALL	0	18	0	0	0	0	0	0	18	0
ALFREDO FERNÁNDEZ AGRAS	0	60	0	0	0	7	0	0	67	30
FERNANDO JAVIER ORTIZ VAAMONDE	0	60	0	0	0	3	0	0	63	30

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
ISMAEL CLEMENTE ORREGO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

ISMAEL CLEMENTE ORREGO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N/A	N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
0	0	N/A	N/A

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ISMAEL CLEMENTE ORREGO	1.996	0	0	1.996	0	0	0	0	1.996	442	0
MIGUEL OLLERO BARRERA	1.944	0	0	1.944	0	0	0	0	1.944	438	0
ALFREDO FERNÁNDEZ AGRAS	67	0	0	67	0	0	0	0	67	30	0
ANA DE PRO GONZALO	45	0	0	45	0	0	0	0	45	0	0
FERNANDO JAVIER ORTIZ VAAMONDE	63	0	0	63	0	0	0	0	63	30	0
GEORGE DONALD JOHNSTON	62	0	0	62	0	0	0	0	62	30	0
JOHN GOMEZ HALL	18	0	0	18	0	0	0	0	18	0	0
ANA MARÍA GARCÍA FAU	65	0	0	65	0	0	0	0	65	30	0
MARÍA LUISA JORDÁ CASTRO	65	0	0	65	0	0	0	0	65	30	0
TOTAL	4.325	0	0	4.325	0	0	0	0	4.325	1.030	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Los importes de los componentes retributivos de los consejeros ejecutivos, a excepción del Management Stock Plan, se encuentran vinculados anualmente a la obtención de rentas brutas percibidas por la Sociedad y sus filiales y el valor neto de los activos, descontándose el importe de los gastos operativos anuales de la Sociedad y sus filiales. Por lo tanto, el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se encuentra vinculado al rendimiento de la Sociedad no pudiéndose elevar los niveles retributivos sin que exista una correlación con los resultados de la misma.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	68.495.088	53,01%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	20.714.109	30,24%
Votos a favor	44.522.597	65,00%
Abstenciones	3.258.382	4,76%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Apartado D.1 a) i)

En la columna "otros conceptos" se ha incluido el coste de la póliza de seguro de asistencia sanitaria con reembolso de gastos médicos descrita en el apartado A.10 y la prima correspondiente a la póliza de seguro de vida a favor de los consejeros ejecutivos.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/02/2016.

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

Sí

No