

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS DE
MERLIN Properties, SOCIMI, S.A.**



Marzo de 2017

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS DE MERLIN PROPERTIES, SOCIMI, S.A.

El Consejo de Administración de MERLIN Properties, SOCIMI, S.A., ha aprobado la siguiente política de remuneraciones de consejeros (la “**Política de Remuneraciones**”).

1. Introducción

1.1 Política de Remuneraciones de los consejeros de Merlin

El Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“**LSC**”) establece, entre otros aspectos, la necesidad de que las sociedades cotizadas cuenten con una política de remuneraciones para sus consejeros.

Dicha política debe ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y debe ser aprobada por la junta general de accionistas al menos cada tres (3) años como punto separado del orden del día.

Al objeto de cumplir con lo establecido en la referida norma, el Consejo de Administración de MERLIN Properties, SOCIMI, S.A. (“**Merlin**”, o la “**Sociedad**”), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (“**CNR**”), ha aprobado la Política de Remuneraciones que será sometida a votación por parte de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día.

La Política de Remuneraciones está sujeta y condicionada a la previa aprobación de la modificación del artículo 38 de los Estatutos Sociales de Merlin (artículo que regula el régimen de retribución de los consejeros), la cual se somete igualmente a la decisión de la Junta General a la que se presenta la Política de Remuneraciones para su aprobación.

Cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo así como, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas, será acorde con la Política de Remuneraciones, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la Junta General de Accionistas de Merlin.

1.2 Normativa interna de Merlin relativa a la Política de Remuneraciones de los consejeros

El sistema de retribución aplicable a los miembros del Consejo de Administración se recoge en el artículo 38 de los Estatutos Sociales.

Como antes se indica, la redacción de dicho artículo es objeto de presentación para su aprobación a la Junta General de Accionistas a la que se somete la Política de Remuneración.

El sistema de retribución de los consejeros se menciona igualmente en el Reglamento del Consejo de Administración, concretamente en su artículo 22, si bien su regulación hace referencia a la recogida en los Estatutos Sociales de Merlin.

2. Principios generales de la Política de Remuneraciones

La Política de Remuneraciones 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, la Política de Remuneraciones 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 síntesis, en los siguientes principios y criterios:

- (i) transparencia en la información de las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración;
- (ii) coherencia con la estrategia de negocio, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de Merlin;
- (iii) orientación a promover la rentabilidad y la sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo;
- (iv) reconocimiento de remuneración a los consejeros en su condición de tales, circunscrita a los consejeros externos (independientes, dominicales u otros externos);
- (v) remuneración a consejeros ejecutivos únicamente por el desempeño de funciones ejecutivas, y no por la labor propia de consejeros;
- (vi) retribuciones variables a percibir únicamente por los consejeros ejecutivos, supeditada a la consecución de objetivos vinculados con los intereses de los accionistas, con condiciones específicas para su percepción, alineadas con una gestión prudente de los riesgos, y con 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; e
- (vii) inclusión de elementos capaces de atraer y retener a los mejores profesionales.

Sección Primera
Estructura retributiva de los consejeros externos

3. Estructura retributiva de los consejeros externos (independientes, dominicales u otros externos)

La estructura retributiva de los consejeros externos (independientes, dominicales u otros externos), es la recogida en el artículo 38 de los Estatutos Sociales de Merlin (en su redacción propuesta para su aprobación por la Junta General a la que se somete la Política de Remuneraciones). En atención a dicha regulación estatutaria, los importes a percibir por dicha categoría de consejeros serían:

- (i) Asignación fija anual por su condición de consejero: 100.000 euros brutos anuales.

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

- (ii) Asignación fija anual por pertenencia a comisiones:
 - (a) 15.000 euros brutos anuales a cada consejero que pertenezca a la Comisión de Auditoría y Control.
 - (b) 10.000 euros brutos anuales a cada consejero que pertenezca a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
 - (c) 5.000 euros brutos anuales a los presidentes de cada una de las comisiones.

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

A efectos de lo previsto en el artículo 529 *septdecies* LSC, conjuntamente con la aprobación de la Política de Remuneraciones se someterá a la Junta General de Accionistas fijar el importe máximo anual que podrá satisfacer Merlin al conjunto de los consejeros externos (independientes, dominicales u otros externos), por su condición de tales, en un importe de un millón seiscientos sesenta mil euros (1.660.000 €) brutos anuales, cantidad que permanecerá vigente hasta que la Junta General de accionistas acuerde su modificación.

La anterior regulación modificaría la aplicable hasta la fecha a los consejeros externos, y está sujeta a que la Política de Remuneraciones sea aprobada. De no ser el caso, seguirían siendo de aplicación los términos y cuantías máximas de

remuneración de consejeros independientes y otros externos aprobadas por la Junta General de la Sociedad.

Sección Segunda **Estructura retributiva de los consejeros ejecutivos**

4. Estructura retributiva de los consejeros ejecutivos

Los miembros del Consejo de Administración con funciones ejecutivas tienen derecho a percibir una retribución por el desempeño de dichas funciones compuesta por los siguientes elementos:

- a) una retribución fija anual (la “**Retribución Fija**”), el beneficio de un seguro de vida y de salud (la “**Parte Asistencial**”) y compensaciones por compromisos de no competencia (el “**Pacto de no Competencia**”);
- b) un sistema de incentivos monetarios a corto plazo (el “**STIP de los Ejecutivos**”);
- c) un sistema de incentivos a largo plazo, que será pagadero en efectivo y acciones de la Sociedad (el “**LTIP de los Ejecutivos**”);
- d) indemnizaciones por cese (las “**Indemnizaciones**”); y
- e) excepcionalmente, en los años 2017 y 2018, los consejeros ejecutivos percibirán una remuneración en acciones derivada de la modificación efectuada en el plan de incentivo a largo plazo correspondiente al ejercicio 2016 (los “**Incentivos Pasados**”).

Queda entendido que los consejeros ejecutivos no percibirán la remuneración a la que se refiere el apartado 3 de esta Política de Remuneraciones.

4.1 Retribución Fija

La Retribución Fija de cada uno de los consejeros ejecutivos durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones ascenderá, anualmente, a un millón de euros (1.000.000,00 €) brutos.

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.

4.2 Sistema de incentivos monetarios a corto plazo (el STIP de los Ejecutivos)

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir una remuneración monetaria variable por la prestación de sus servicios, conforme a los siguientes términos:

4.2.1 Introducción.

El STIP de los Ejecutivos forma parte y se abona con cargo al importe global que anualmente la Sociedad asigna para la retribución variable de todo su personal.

A dichos efectos, anualmente la Sociedad fija el importe máximo de gastos generales totales de la Sociedad y sus filiales (los “**Overheads Totales**”) por referencia a las rentas brutas percibidas y/o el valor neto de activos (según proceda); en concreto, los Overheads Totales se calculan conforme al siguiente escalado y porcentajes:

	La mayor de estas cantidades	
Overheads Totales	GRI (%)	EPRA NAV (%)
2017	6%	0,6%
2018 y 2019	5,75%	0,575%
2020 en adelante	5,5%	0,55%

En dicho cálculo:

- (a) “**GRI**” (“*Gross Rental Income*”) se corresponde con las rentas brutas recogidas en las cuentas anuales consolidadas de la Sociedad en el ejercicio correspondiente; y
- (b) “**EPRA NAV**” se corresponde con el valor neto de los activos recogido en las cuentas anuales consolidadas de la Sociedad calculado conforme a los estándares de la Asociación Europea de Inmobiliarias Cotizadas - *European Public Real Estate Association* a 31 de diciembre del ejercicio correspondiente.

De los Overheads Totales, la Sociedad detrae y abona todos los gastos operativos anuales de la Sociedad y sus filiales (los “**Gastos Operativos**”), los cuales incluyen, en cualquier caso:

- (i) la retribución fija del personal directivo y no directivo (sueldos y salarios);
- (ii) la Retribución Fija (de los consejeros ejecutivos);

- (iii) la remuneración de los consejeros, en su condición de tal o por su pertenencia a comisiones;
- (iv) los gastos de auditoría;
- (v) los gastos de asesoramiento fiscal, laboral y legal;
- (vi) los gastos de tasadores y valoradores de la cartera de inmuebles;
- (vii) alquileres;
- (viii) comisiones de administración;
- (ix) gastos de gestión y organización;
- (x) gastos y costes asociados con operaciones de adquisición y/o venta de activos no completadas; y
- (xi) el resto de gastos generales.

La diferencia positiva entre los Overheads Totales y los Gastos Operativos es el importe que la Sociedad toma anualmente como importe de referencia para el abono de la retribución variable de toda la plantilla de la Sociedad y sus filiales (el “*Short Term Incentive Plan*” o “*Bonus Pool*”). La Sociedad solicitará con carácter anual asesoramiento externo para confirmar el cálculo anual del *Bonus Pool*.

Así, y con cargo a dicho importe, la Sociedad abona (i) la retribución variable del personal no directivo (el “**STIP del Personal no Directivo**”), (ii) la retribución variable del personal directivo y de gestión (diferente de los consejeros ejecutivos) (el “**STIP de Directivos**”) y, finalmente y una vez deducidos los anteriores importes, (iii) el STIP de los Ejecutivos

La política de la empresa es plantear la asignación del importe total del Bonus Pool entre el personal (directivo o no directivo) y los consejeros ejecutivos. Con dicho marco, una vez cerrado un ejercicio, los consejeros ejecutivos presentarán a la CNR una propuesta de distribución del Bonus Pool en la que identificarán, de forma individualizada, los importes que proponen asignar al personal directivo y a los consejeros ejecutivos y, de forma agregada, el importe que se propone asignar al resto del personal no directivo, indicando el número total de perceptores de esta categoría y la remuneración fija media de dicho grupo de perceptores. Sobre la base de dicha propuesta, la CNR presentará sus conclusiones al Consejo de Administración, el cual será el habilitado para aprobar tanto el importe, sus beneficiarios así como su distribución. En caso de que la CNR y/o el Consejo de Administración decidieran no asignar el importe total del *Bonus Pool*, tendrá que motivar las razones de dicha decisión.

4.2.2 Importe del STIP de los Ejecutivos

El STIP de los Ejecutivos será fijado anualmente por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Si los consejeros ejecutivos cumplen sus Objetivos (como estos más adelante se definen) podrán percibir el importe target del STIP de los Ejecutivos, que asciende al 150% de la Retribución Fija (el “**Bonus Target**”). Para desempeños excepcionales de los Objetivos (entendiéndose como tal, a modo de ejemplo, el cumplimiento de la gestión de costes y gastos manteniendo niveles de calidad de la gestión) o si así lo decide el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en atención al rendimiento, compromiso y performance del consejero ejecutivo durante el ejercicio objeto de medición, podrá percibir un importe superior al Bonus Target, con un tope máximo del 275 por 100 de la Retribución Fija correspondiente al ejercicio objeto de medición.

4.2.3 Criterios para la valoración del importe del STIP de los Ejecutivos y de su asignación entre los consejeros ejecutivos.

- (i) Como antes ha sido indicado, anualmente y con carácter previo al Consejo de Administración en el que se formulen las cuentas anuales de la Sociedad, la CNR analizará la propuesta de importe y reparto del STIP de los Ejecutivos de manera conjunta con la del STIP de Directivos y con los importes del resto de magnitudes que se toman como base para dichos cálculos (Overheads Totales, Gastos Operativos y STIP del Personal no Directivo).
- (ii) Para el análisis de la adecuación de la propuesta de importe y reparto del STIP de los Ejecutivos, la CNR valorará:
 - (a) el grado de cumplimiento de:
 - la previsión de reparto de dividendos, anunciada al mercado por el equipo directivo durante el primer trimestre del ejercicio objetivo de análisis y para dicho ejercicio;
 - la previsión de “*Funds for operations*” (“FFO”) anunciada al mercado por el equipo directivo durante el primer trimestre del ejercicio objetivo de análisis y para dicho ejercicio.
 - los objetivos cualitativos que se indican a continuación:

- grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Sociedad;
- gestión de recursos humanos;
- gestión del riesgo;
- calidad de la gestión de la Sociedad; y
- fomento de la responsabilidad social corporativa.

conjuntamente, los “**Objetivos**”.

Este análisis se realizará bajo la premisa de que el STIP de los Ejecutivos nunca podrá ser superior al 275 por cien de la Retribución Fija correspondiente al ejercicio objeto de medición.

- (b) la contribución de cada consejero ejecutivo al cumplimiento de los Objetivos, respecto al reparto propuesto.
- (iii) La CNR informará al Consejo de Administración sobre el STIP de los Ejecutivos, atendiendo a las reglas antes referidas. En caso de que el informe sea desfavorable, la CNR deberá:
- (a) emitir un documento en el que deje constancia de los aspectos que han provocado dicho informe desfavorable, a los efectos de permitir la posibilidad de recibir una nueva propuesta; o
 - (b) realizar directamente la propuesta del STIP de los Ejecutivos (y su distribución) al Consejo de Administración. Dicha propuesta, de ser necesario, recogerá igualmente los nuevos importes que corresponderían STIP del Personal no Directivo y al STIP de Directivos (en este último caso, junto con su distribución).

Una vez informada, la propuesta del STIP de los Ejecutivos será sometida a la aprobación del Consejo de Administración. El Consejo de Administración podrá, a su vez, aprobar o rechazar la propuesta recibida; al igual que para el caso de la CNR, en un supuesto de rechazo el Consejo de Administración:

- (a) deberá dejar constancia de los aspectos que han provocado el mismo, a los efectos de permitir la posibilidad de recibir una nueva propuesta de la CNR; o alternativamente;
- (b) ser el propio Consejo de Administración el que fije el importe del STIP de los Ejecutivos así como su distribución. Dicha

propuesta recogerá igualmente los nuevos importes que corresponderían al STIP del Personal no Directivo y al STIP de Directivos (en este último caso, junto con su distribución).

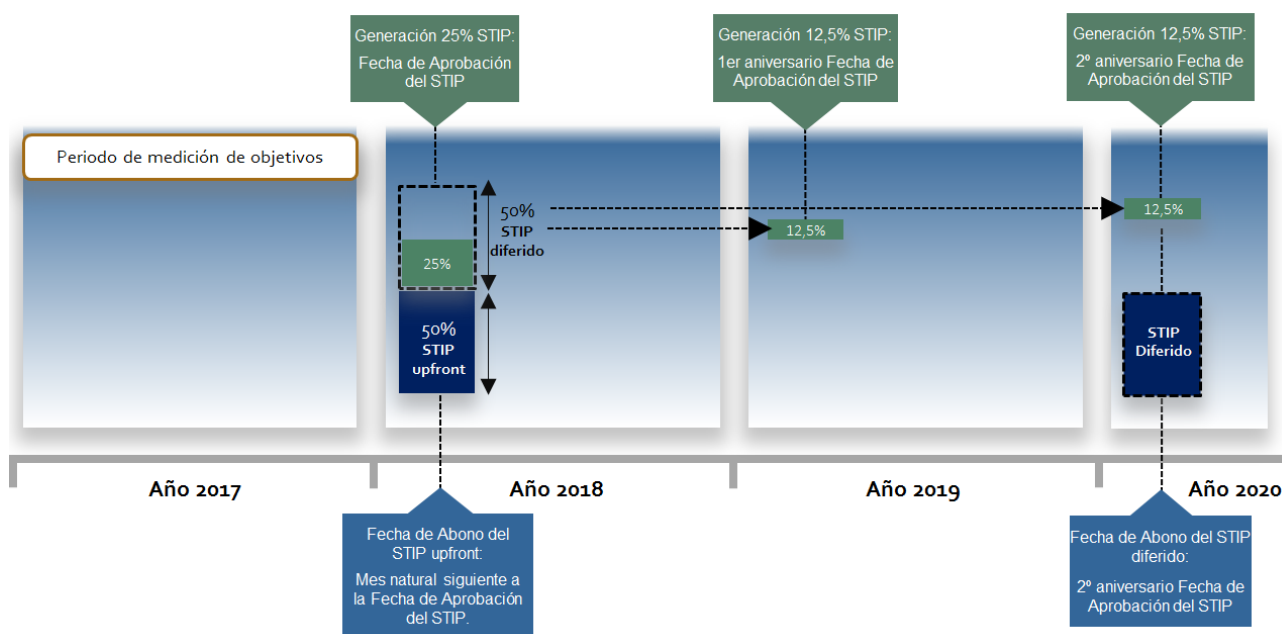
- (iv) La CNR y el Consejo de Administración conocen que la política de la Sociedad es plantear anualmente la asignación del importe total del *Bonus Pool* entre el personal (directivo o no directivo) y consejeros ejecutivos. No obstante, la CNR y el Consejo de Administración estarán habilitados para plantear propuestas de modificación al STIP del Personal no Directivo y al STIP de Directivos, tanto en lo que respecta al importe asignado, sus beneficiarios así como sobre la forma de reparto propuestos por los consejeros ejecutivos, sobre la base de causas justificadas y motivadas tales como proporcionalidad, calidad de la gestión, retención del talento y búsqueda de retribuciones equitativas y competitivas; en el marco de lo anterior, si concurrieran circunstancias que motivaran dichos cambios, la CNR y el Consejo de Administración explicarán las mismas de manera motivada al emitir su decisión.

4.2.4 Periodo de liquidación y abono del STIP de los Ejecutivos

- (i) Cada consejero ejecutivo generará el derecho a percibir el 50 por cien del STIP de los Ejecutivos que le corresponda (“**STIP upfront**”) en la fecha en la que el STIP de los Ejecutivos (y su reparto) hubiera sido aprobado por el Consejo de Administración (la “**Fecha de Aprobación del STIP**”);
- (ii) El derecho a percibir el 50 por ciento restante del STIP de los Ejecutivos que le corresponda (el “**STIP Diferido**”), se generará de acuerdo con el calendario que se indica a continuación:
 - (a) el consejero ejecutivo generará el derecho a percibir un 25 por ciento del STIP de los Ejecutivos que le corresponda en la Fecha de Aprobación del STIP;
 - (b) el consejero ejecutivo generará el derecho a percibir un 12,5 por ciento del STIP de los Ejecutivos que le corresponda en la fecha en la que se cumpla el primer aniversario de la Fecha de Aprobación del STIP;
 - (c) el consejero ejecutivo generará el derecho a percibir un 12,5 por ciento del STIP de los Ejecutivos que le corresponda en la fecha en la que se cumpla el segundo aniversario de la Fecha de Aprobación del STIP.
- (iii) El STIP de los Ejecutivos se abonará:

- (a) En cuanto al STIP upfront, de forma conjunta con el importe de la Retribución Fija que se abone en el mes natural siguiente a de la Fecha de Aprobación del STIP (“**Fecha de Abono del STIP upfront**”)
- (b) En cuanto al STIP Diferido el día hábil siguiente a la fecha en que se cumpla el segundo aniversario de la Fecha de Aprobación del STIP (la “**Fecha de Abono del STIP Diferido**”).

A continuación se detalla, de forma gráfica, un ejemplo del sistema de generación del derecho y abono del STIP (tomando como ejemplo el ejercicio 2017):



4.3 El sistema de incentivos a largo plazo (el LTIP de los Ejecutivos)

4.3.1 Introducción

El sistema de incentivos a largo plazo es un plan de retribución variable mediante el cual los consejeros ejecutivos y los miembros que en cada momento formen parte del equipo directivo y de gestión pueden tener derecho a percibir un determinado importe monetario y/o número de acciones de la Sociedad una vez transcurrido un periodo de tiempo previamente determinado, y siempre que se cumplan determinados objetivos previamente fijados (el “**LTIP**”).

El incentivo en un ciclo se define como el importe monetario y/o número de acciones asignadas a los beneficiarios del LTIP por haber superado la condición para activar la generación del derecho sobre los mismos y tras haberse determinado su cuantía atendiendo a las reglas convenidas para ello (el “**Incentivo**”). La Sociedad solicitará con carácter anual asesoramiento externo para verificar el cálculo de las magnitudes que conforman el Incentivo.

Los beneficiarios del LTIP son los consejeros ejecutivos, miembros del equipo directivo y de gestión y demás personal que la CNR haya decidido incorporar al sistema (los “**Beneficiarios**”).

4.3.2 Reglas generales del LTIP

El LTIP se articulará a través de uno o varios planes o ciclos (cada uno de ellos, individualmente, un “**Plan**” o un “**Ciclo**”), cuyos términos básicos, previo informe de la CNR y con la aprobación del Consejo de Administración, se someterán a la Junta General de Accionistas para aprobación. El acuerdo de la Junta General de Accionistas sobre cada Plan o Ciclo deberá recoger:

- (i) el periodo de medición, en el que se mide si se dan las condiciones para activar la generación del derecho sobre el LTIP;
- (ii) las magnitudes a las que se vincule la obtención del Incentivo en dicho Ciclo;
- (iii) la forma de cálculo y los umbrales para medir la consecución del Incentivo en dicho Ciclo;
- (iv) la fecha o fechas de entrega;
- (v) el importe total monetario o de las acciones que se vinculen a dicho Plan o Ciclo para los consejeros ejecutivos; y
- (vi) cuantas menciones adicionales fueran legalmente necesarias o el Consejo de Administración considerara conveniente someter a la Junta para la implementación del Incentivo.

De manera coetánea a la aprobación de la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración ha aprobado un Plan para los ejercicios 2017 a 2019 (ambos inclusive) cuyos términos básicos se someterán a la Junta General de Accionistas para su aprobación, junto con esta Política de Remuneraciones (el “**Plan 2017-2019**”). El importe final del Plan 2017-2019 que será asignado a los Beneficiarios del mismo, así como su

distribución, será el aprobado por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El Consejo de Administración se reserva el derecho a la aprobación de Planes adicionales que persigan incentivar al personal de la Sociedad, particularmente a su equipo directivo, en el largo plazo.

4.4 Indemnizaciones por cese

La Sociedad y los consejeros ejecutivos han convenido una novación de sus contratos, cuya eficacia está sujeta a la aprobación de la Política de Remuneraciones (los “**Contratos con Consejeros**”).

Como parte de su regulación, y de manera adicional a lo antes expuesto, los Contratos con Consejeros recogen una indemnización (independiente y cumulativa a los supuestos recogidos en el apartado 5 siguiente) para el supuesto de terminación de su relación con la Sociedad derivada de:

- (i) la separación o cese del consejero ejecutivo (de su cargo de consejero o de su cargo consejero ejecutivo) sin causa. Se entenderá que existe causa cuando dicha separación o cese se deba a (a) un quebrantamiento o incumplimiento grave de deberes y obligaciones legales que le corresponden o (b) realización de alguna actuación u omisión que cause graves daños a la Sociedad, y siempre que, en ambos casos, la concurrencia de dicha causa hubiera sido declarada por un tribunal competente; o
- (ii) una dimisión o baja voluntaria motivada por una modificación sustancial en las condiciones de trabajo del consejero ejecutivo que redunden notoriamente en perjuicio de su formación profesional, en menoscabo de su dignidad, o sean decididas con grave transgresión de la buena fe, por parte de la Sociedad. Constituirá una modificación sustancial a estos efectos la exclusión del consejero ejecutivo de la actual Política de Remuneraciones, incluido el Plan 2017-2019, así como la revocación de la eficacia de los mismos por parte de la Junta General; en igual sentido, no se considerará una modificación sustancial a estos efectos, la aprobación de políticas futuras que fueran económicamente menos favorables, que no contemplen retribuciones variables similares al STIP o decisiones futuras de la Sociedad de no aprobar planes de incentivos a largo plazo similares al LTIP;
- (iii) una dimisión o baja voluntaria motivada por haber acontecido un cambio de control (entendido cambio de control en los términos regulados en la normativa de ofertas públicas de adquisición de acciones), siempre que la extinción se produzca dentro de los tres meses siguientes a que acontezca el cambio de control.

Los consejeros ejecutivos tendrían derecho a percibir en concepto de indemnización, y siempre que el pago no comprometa la solvencia de la Sociedad:

- (i) en los supuestos (i) y (ii), una cantidad equivalente al resultado de multiplicar por dos la Retribución Fija y el STIP de los Ejecutivos concedido al consejero ejecutivo en el periodo de los últimos doce (12) meses anteriores al cese; y
- (ii) en el supuesto (iii) una cantidad equivalente a la suma la Retribución Fija y el STIP de los Ejecutivos concedido al consejero ejecutivo en el periodo de los últimos doce (12) meses anteriores al cese.

De las referidas cantidades, un importe equivalente a seis (6) mensualidades de la Retribución Fija se abonará en concepto de retribución del pacto de no competencia a que se refiere el apartado 4.6 posterior.

Esta indemnización se percibirá de forma adicional a los importe que se deriven de los supuestos recogidos en el apartado 5 siguiente y de supuestos similares a los recogidos en dicho apartado 5 en los planes concretos de incentivos a largo plazo que se establezcan.

4.5 Parte Asistencial

La Sociedad contratará (i) una póliza de fallecimiento e incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, cuyo beneficiario será el consejero ejecutivo y/o las personas que el designe en el caso de la cobertura de fallecimiento, así como (ii) un seguro médico, con cobertura sanitaria global y con una compañía de primer nivel, en la que se incluirá como beneficiarios al consejero ejecutivo, junto con su cónyuge e hijos dependientes. La suma de las primas de ambos seguros ascenderá a un importe máximo de 14.000 euros anuales, importe que se actualizará anualmente conforme a las circunstancias concurrentes y los parámetros actuales habituales para esta tipología de seguros.

4.6 Pacto de no Competencia

El consejero ejecutivo tendrá un compromiso de no competencia al que quedará sometido, durante un plazo de 6 meses a contar desde la fecha de terminación de su relación como consejero o consejero ejecutivo (el “Pacto de no Competencia”).

El Pacto de no Competencia estará remunerado con un importe bruto equivalente a 6 meses de la Retribución Fija anual (la “**Retribución por no Competencia**”)

En caso de que la causa de terminación conllevara un derecho para el consejero ejecutivo a percibir la indemnización a que se refiere el apartado 4.4. anterior, un importe equivalente a seis (6) mensualidades de la Retribución Fija anual de dicha indemnización se abonará en concepto de Retribución por no Competencia.

En el resto de supuestos, la Sociedad abonará al consejero ejecutivo la Retribución por no Competencia, de manera prorrateada durante los meses del Pacto de no Competencia.

4.7 Incentivos Pasados

Conforme al Management Stock Plan vigente durante el año 2016 (el “**MSP Inicial**”) la junta general de accionistas aprobó asignar un máximo de 6.000.000 de acciones, de las que hasta 2.700.000 acciones podían asignarse a los consejeros ejecutivos para dotar el plan de dicho año.

Aplicando las reglas vigentes en el MSP Inicial, las acciones que hubieran resultado asignadas a dicho plan para los consejeros ejecutivos habría sido de un máximo de 6.000.000 de acciones (el “**Importe Máximo de Acciones**”).

Los consejeros ejecutivos (junto con el resto del equipo directivo beneficiario del MSP Inicial, a los cuales se aplican las mismas reglas *mutatis mutandi*) (los “**Beneficiarios**”), como muestra de su alineamiento y confianza en la sostenibilidad financiera de la Sociedad y la consecución de sus objetivos en el medio y largo plazo, han propuesto (de manera consensuada con el Consejo de Administración), bajo la recomendación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad, que:

- (a) el derecho sobre el Importe Máximo de Acciones se seguirá generando conforme a lo dispuesto en el MSP Inicial (esto es, un 25% de las acciones, en la fecha de la presente, quedando el resto pospuesto durante los siguientes tres aniversarios, a razón de un 25% en cada uno de los mismos);
- (b) no obstante, a la fecha se reconoce al equipo directivo el derecho únicamente sobre un tercio del Importe Máximo de Acciones [esto es, 2.000.000 de acciones (en lugar de sobre las 6.000.000 de acciones), de las cuales 750.000 acciones corresponden a los consejeros ejecutivos (las “**Acciones con Generación de Derecho Upfront**”);
- (c) el reconocimiento del derecho sobre las 4.000.000 de acciones restantes, de las cuales 1.500.000 corresponden a los consejeros ejecutivos (las “**Acciones con Generación de Derecho Aplazado**”) será en las fechas de formulación de las cuentas anuales correspondientes a los ejercicios 2017 y 2018 (en cuanto a un 50% en cada una de dichas fechas) (las “**Fechas de Generación de Derecho**”), siempre que a cierre de dichos ejercicios, la Sociedad hubiera contado con los niveles de solvencia que requiere la vigente Ley Concursal para no solicitar el acogimiento a concurso (la “**Nueva Condición**”). La Nueva Condición operará de manera independiente en cada ejercicio; el incumplimiento de la misma en un ejercicio, no afectará a las acciones respecto de las que se reconoció el derecho en otro ejercicio;

- (d) la fecha de entrega (que antes estaba fijada en el quinto aniversario siguiente a la fecha de cálculo del Importe Máximo de Acciones) se modifica, pudiendo la misma pasar a coincidir, si así fuera del interés de los beneficiarios del MSP Inicial, con las Fechas de Generación de Derecho; este cambio (i) no modificaría el compromiso de no disposición (que seguiría aplicando hasta 2023) y (ii) se articularía con las correspondientes medidas de garantía que permitieran tanto asegurar el cumplimiento de la obligación de no disposición indicada en el punto (i) anterior, como la recuperación de las acciones por la Sociedad en los supuestos en que, conforme al MSP Inicial, los consejeros, tras una Fecha de Generación de Derecho, perdieran el derecho sobre las mismas o en caso de pérdida de vigencia de la modificación aquí planteada.

La modificación al MSP Inicial a efectos de los consejeros ejecutivos (si bien tales condiciones aplican igualmente a la modificación que corresponde al equipo directivo beneficiario del mismo), está supeditada a que:

- (i) la Política de Remuneraciones y las modificaciones al MSP Inicial sean aprobadas por la Junta General de la Sociedad y que estas no sea revocadas en o antes de la última de las Fechas de Generación del Derecho;
- (ii) durante la vigencia de la Política de Remuneraciones no concurra circunstancia alguna que, conforme al MSP Inicial o a los contratos que regían las relaciones del equipo directivo con la Sociedad, conllevara una generación de derecho, devengo o entrega anticipada del Importe Máximo de Acciones.

De concurrir alguna de las condiciones anteriores, se entenderá que la modificación del MSP Inicial quedaría sin efecto, quedando el Importe Máximo de Acciones sujeto, en cuanto a la generación del derecho sobre las mismas y su entrega a los términos del MSP Inicial y de los contratos que rijan las relaciones de los consejeros ejecutivos con la Sociedad.

5. Consecuencias en el STIP de los Ejecutivos derivadas de situaciones específicas

Para evitar dudas se deja constancia de que esta regulación es adicional a la establecida como indemnizaciones por cese en el apartado 4.4 de la Política de Remuneraciones.

El derecho al STIP de los Ejecutivos y su abono se sujetará a las siguientes reglas en las situaciones específicas indicadas:

Situaciones Especiales	Consecuencias para el STIP de los Ejecutivos
Terminación de la relación a instancia de la Sociedad y por causa procedente	El consejero ejecutivo no recibirá importe alguno de cualquier STIP, tanto pasado, cuyo plazo de medición hubiera concluido y estuviera pendiente de abono a la fecha de terminación de su relación, como en curso.
Terminación de la relación a instancia de la Sociedad sin causa o de manera improcedente	El consejero ejecutivo tendrá derecho a recibir el 100 por cien de los STIP cuyo plazo de medición hubiera concluido (incluidos los importes respecto de los que la generación del derecho hubiera quedado aplazado en el tiempo) así como la parte proporcional del STIP de los Ejecutivos correspondiente al ejercicio social en que termina su relación (en este último caso, el porcentaje del STIP de los Ejecutivos que corresponderán al consejero será igual al porcentaje del STIP de los Ejecutivos que le correspondió en el último ejercicio). El importe correspondiente a los STIP Diferidos se abonarán a la fecha de terminación de la relación. El importe del STIP de los Ejecutivos correspondiente al ejercicio social en curso se abonará en la fecha de pago del STIP Upfront.
Terminación de la relación debida a Jubilación, muerte o incapacidad permanente	Se generará a favor del consejero ejecutivo, o sus causahabientes, el derecho a recibir, de forma anticipada, el 100 por cien de los STIP de los Ejecutivos pendientes de abono (incluidos los importes respecto de los que la generación del derecho hubiera quedado aplazado en el tiempo), así como la parte proporcional del STIP de los Ejecutivos correspondiente al año de terminación de su relación con la Sociedad (en este último caso, el porcentaje del STIP de los Ejecutivos que corresponderán al consejero será igual al porcentaje del STIP de los Ejecutivos que le correspondió en el último ejercicio). Dichos importes serán pagaderos de manera inmediata a la terminación de la relación, salvo el importe del STIP de los Ejecutivos correspondiente al ejercicio social en curso que se abonará en la fecha de pago del STIP Upfront.
Terminación de la relación debida a baja voluntaria o dimisión o terminación de la relación tras la edad de Jubilación	El consejero ejecutivo generará el derecho a recibir el 100 por cien de los STIP Diferidos respecto de los que hubiera generado el derecho pero estuvieran pendientes de abono a la fecha de su baja o dimisión. Este importe se abonará en la Fecha de Abono del STIP Diferido inicialmente prevista
Terminación por causa de cambio de control (sea por decisión del ejecutivo, sea a instancia de la Sociedad)	El consejero ejecutivo generará el derecho a recibir, de forma anticipada, el 100 por cien de los STIP Diferidos pendientes de abono a la fecha del Cambio de Control (incluidos los importes respecto de los que la generación del derecho hubiera quedado aplazado en el tiempo), así como la parte proporcional (en función de los meses transcurridos) del STIP de los Ejecutivos correspondiente al ejercicio social en que concurra el Cambio de Control. En este último caso, el porcentaje del STIP de los Ejecutivos que corresponderán al consejero será igual al porcentaje del STIP de los Ejecutivos que le correspondió en el último ejercicio. El STIP Diferido será pagadero de manera inmediata al Cambio de Control y la parte proporcional del STIP de los Ejecutivos correspondiente al ejercicio social en que concurra el Cambio de Control en la fecha de formulación de cuentas de dicho ejercicio.

A los efectos de lo anterior, se entiende por “Jubilación” la fecha en la que el consejero ejecutivo cumpla 65 años de edad. De manera adicional a lo antes expuesto, en el supuesto en que el consejero ejecutivo no se jubile cuando haya alcanzado la edad de Jubilación y continúe en la Sociedad, quedará excluido, desde dicha fecha y de manera automática, del STIP de los Ejecutivos en curso, perdiendo, en consecuencia, cualquier derecho o expectativa de derecho que tuviera sobre el mismo.

6. Recuperación (*clawback*) del STIP de los Ejecutivos

Si durante los dos (2) años siguientes a la liquidación y abono del STIP de los Ejecutivos:

- (a) se impusiera por la Comisión Nacional del Mercado de Valores una sanción grave contra la Sociedad por hechos relacionados con el desempeño de las funciones de un consejero ejecutivo en la Sociedad; o

- (b) se produjera una reformulación material de las cuentas anuales de la Sociedad por causa imputable a uno o varios consejeros ejecutivos y salvo si dicha reformulación fuera motivada por una modificación de las normas contables aplicables;

en ambos casos siempre que estuvieran temporalmente referidas a alguno de los ejercicios tomados en consideración para la determinación del STIP de los Ejecutivos, Merlin podrá exigir al consejero ejecutivo en cuestión la devolución de hasta el 100 por cien del importe neto de impuestos de las cantidades percibidas por el mismo bajo el STIP de los Ejecutivos.

7. Otras condiciones relevantes de los contratos de los consejeros ejecutivos

- 7.1 La duración de los contratos con los consejeros ejecutivos tienen carácter indefinido.
- 7.2 Plazo de preaviso: Se establece que ambas partes tendrán que respetar un periodo de preaviso de cuatro (4) meses 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 o 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.
- 7.3 Indemnizaciones por cese: Se describen en el apartado 4.4 de la Política de Remuneraciones.

8. Otros

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.

9. Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos

El sistema retributivo y las condiciones básicas contractuales anteriormente descritas serán igualmente de aplicación a cualquier nuevo consejero ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de la Política de Remuneraciones.

A este respecto, se establecerá, por acuerdo del Consejo de Administración, una retribución fija anual adecuada a las características que desarrolle el nuevo consejero ejecutivo, en línea con las retribuciones fijas de los actuales consejeros

ejecutivos y considerando el entorno competitivo, aplicándose asimismo el resto de elementos del sistema retributivo recogido en la Política de Remuneraciones.

Adicionalmente, a los nuevos consejeros ejecutivos se les exigirá que, durante el periodo en que desarrollen tal cargo, tengan en propiedad acciones de Merlin cuyo valor de mercado (en la fecha de incorporación) sea equivalente a tres (3) anualidades de Retribución Fija, obligación que deberán tener cumplida antes del primer aniversario a contar desde la fecha de su nombramiento.

En el caso de los actuales consejeros ejecutivos, estos cumplen con dicha obligación a la fecha de la Política de Remuneraciones.

10. Aplicación de la Política de Remuneraciones

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneraciones de los consejeros, la CNR revisará periódicamente los principios generales de la Política de Remuneraciones de los consejeros, y será responsable de la supervisión de su aplicación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de los Estatutos Sociales de Merlin. A tal fin, la CNR procederá anualmente a la revisión de los principios y procedimientos contenidos en el presente documento, a fin de incorporar o, en su caso, proponer las modificaciones, adaptaciones, normas de desarrollo o criterios regulatorios que procedan.

11. Vigencia de la Política de Remuneraciones

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneraciones de los miembros del consejo, las políticas y procedimientos contenidos en el presente documento tendrán vigencia en (y para todo) el año de su aprobación por la Junta General de Accionistas (esto es, desde 1 de enero de 2017) y en los tres ejercicios siguientes (años 2018, 2019 y 2020), salvo que, con anterioridad, fuera de aplicación lo dispuesto en el artículo 529 *novodecies*, apartado 4, LSC.