

**Informe que formula la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración de Merlin Properties SOCIMI, S.A., en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, en relación con la propuesta de aprobación de la Política de Remuneraciones de los consejeros.**

### **Introducción**

El artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante “Ley de Sociedades de Capital”) establece que la política de remuneraciones de los consejeros se aprobará por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años, y que la propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá ir acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Cualquier modificación de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas.

Asimismo, durante el año 2015, en aplicación de la Disposición transitoria de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, la Sociedad consideró como aprobada la política sobre remuneraciones de consejeros, al haber sido aprobado con carácter consultivo por la Junta General ordinaria de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2015 el Informe sobre Remuneraciones de los consejeros.

Conforme a lo que establecen los Estatutos Sociales, el Consejo de Administración tiene como competencia indelegable la aprobación de la política de retribución de los consejeros para su aprobación por la Junta General.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones asiste al Consejo en dicha función y, a tal efecto, propone al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones ejecutivas o de consejeros delegados.

A tal efecto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa que la política de remuneraciones se encuentre alineada con la estrategia, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad y de sus accionistas. A su vez se asegura que los distintos elementos del sistema de remuneración sean capaces de atraer y retener de los mejores profesionales y, al mismo tiempo, se asegure que son compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo.

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración y de sus Comisiones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará formada por un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros que serán designados por el Consejo de Administración. La Comisión estará compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos, en su mayoría independientes. En todo caso, el Presidente de la Comisión será un consejero independiente.

A la fecha de este informe la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por tres consejeros independientes, con amplia experiencia en las materias propias de esta Comisión, que les capacitan para realizar una valoración adecuada e independiente de las políticas y prácticas en materia de remuneración.

<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>	<b>Tipología</b>
D. Donald Johnston	Presidente	Independiente
D. Fernando Ortiz Vaamonde	Vocal	Independiente
D. Alfredo Fernández Agras	Vocal	Independiente

Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene las siguientes competencias en materia de remuneraciones:

- Propone al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y de las demás condiciones de sus contratos, velando por su observancia.
- Analiza, formula y revisa periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos, proponiendo su modificación o actualización.
- Vela por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
- Asiste 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 el presente Reglamento.

El presente Informe tiene por objeto dar cumplimiento al último de los requisitos citados.

## **Informe sobre la Política de Remuneraciones**

En el ejercicio de sus funciones, la Comisión ha analizado la Política de Remuneraciones de los consejeros de Merlin Properties hasta la fecha y ha elevado al Consejo las propuestas concretas en relación con la misma para su modificación, quedando plasmada en la Política de Remuneraciones que se somete a la Junta General de Accionistas.

El artículo 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital establece que la política de remuneraciones determinará la remuneración de los consejeros en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente, e incluirá necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en aquella condición.

Por su parte, el artículo 529 octodecies señala que la remuneración de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas debe ajustarse a la política de remuneraciones de los consejeros, donde necesariamente deberá contemplarse la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

A este respecto, el Consejo de Administración es el órgano competente para fijar (i) la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas; y (ii) los términos y condiciones de sus contratos con la sociedad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital y con la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Política de Remuneraciones de los consejeros de Merlin Properties distingue entre la retribución de los consejeros que desarrollan su función en su condición de tales, como sucede con los consejeros independientes, de aquéllos que desarrollan funciones ejecutivas en la Sociedad (consejeros ejecutivos).

### **1. Retribución de los consejeros independientes (o de aquellos consejeros que, sin ser consejeros ejecutivos o dominicales, tengan la consideración de otros consejeros externos)**

La remuneración 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 de Administración responde a la estructura establecida en el artículo 38 de los Estatutos Sociales de Merlin. La estructura retributiva de los consejeros por el mero ejercicio de sus funciones como miembros del Consejo es la siguiente:

- Asignación fija anual para consejero independiente (o que, sin ser consejero ejecutivo o dominical, tenga la consideración de otro consejero externo) 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 para cada consejero por pertenecer a la Comisión de Auditoría y Control.
  - 10.000 euros brutos para cada consejero 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.

Por último, dentro de la Política de Remuneraciones, a efectos de lo previsto en el artículo 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital, se somete expresamente a la Junta General de Accionistas la determinación del importe máximo anual que podrá satisfacer Merlin al conjunto de los consejeros independientes (o que, sin ser consejeros ejecutivos o dominicales, tengan la consideración de otros consejeros externos) en un importe de 715.000 de euros. Esta cantidad permanecerá vigente hasta tanto la Junta General de Accionistas no acuerde su modificación.

## **2. Retribución de los consejeros ejecutivos**

La Política de Remuneraciones establece que el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos, aparte de cumplir con la estructura descrita en el artículo 38.3 de los Estatutos Sociales, debe tener en cuenta las tendencias del mercado y posicionarse frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico de la Sociedad, resultando eficaz para atraer y retener a los mejores profesionales.

Por lo tanto, la retribución variable de los consejeros ejecutivos que se propone en la Política de Remuneraciones 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.

Teniendo en cuenta lo anterior, la estructura retributiva de los consejeros ejecutivos está compuesta por los siguientes elementos:

- a) Retribución fija.
- b) Retribución variable anual.
- c) Management Stock Plan.
- d) Indemnizaciones por cese.

Con independencia del importe que puedan percibir en concepto de Management Stock Plan, 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).

El importe que de la cantidad resultante del citado cálculo le corresponde a los consejeros ejecutivos se distribuye, 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, en la actualidad el sistema retributivo de los consejeros no cuenta con compensaciones por compromisos de no competencia.

De acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones, corresponderá al Consejo de Administración determinar para cada uno de los consejeros ejecutivos el importe total retributivo antes indicado, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

## 2.1 Retribución fija de los consejeros ejecutivos

La remuneración fija anual de cada uno de los consejeros ejecutivos durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones ascenderá a trescientos mil euros (300.000€), sujeto a los criterios y limitaciones cuantitativas establecidas en la Política de Remuneraciones.

## 2.2 Retribución variable anual de los consejeros ejecutivos

La Política de Remuneraciones establece que los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir una remuneración variable anual 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 la valoración del cumplimiento de objetivos cuantitativos y cualitativos. Dicho importe se encontrará sujeto a los límites a los que se somete la remuneración total de los consejeros, tal y como se ha descrito anteriormente.

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*”).

- Bonus anual: Se corresponde con el 50 por cien del importe total de la retribución variable anual y se abona diez (10) días después de la formulación de las cuentas anuales de la Sociedad correspondientes al ejercicio de valoración de los objetivos.
- Bonus Anual Restringido: Se corresponde con el 50 por cien restante del importe total de la retribución variable anual y estará sujeto y condicionado a que el consejero ejecutivo mantenga en la fecha de pago 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).

Se establece un calendario de “vesting” del Bonus Anual Restringido mediante el cual los consejeros irán generando cada año el derecho a percibir el 25% del Bonus Anual Restringido.

En caso de que finalice la relación del consejero ejecutivo con la Sociedad antes de la fecha de pago, se establecen 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*”).

## 2.3 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. 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.

De acuerdo con la novación operada en el MSP como consecuencia de dicha decisión, la Política incluye los porcentajes de asignación del MSP relativos al “High Watermark Outperformance” y al Retorno Total anual del Accionista, adaptados a las ampliaciones de capital realizadas con posterioridad a 12 de marzo de 2015, en los términos previstos en la novación del MSP.

Para que los consejeros ejecutivos puedan percibir las acciones derivadas del MSP, la Política de Remuneraciones establece que se deberán cumplir los siguientes objetivos:

- El Ratio de Retorno Total anual para los Accionistas deberá ser superior al 8 por cien.
- La suma de (i) el EPRA NAV<sup>1</sup> 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 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

---

<sup>1</sup> 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*”).

exceso sobre el último EPRA NAV que dio derecho a entregar acciones derivadas del MSP.

Una vez que los umbrales antes descritos se hayan cumplido, el importe a destinar al Plan 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 el (ii) “*High Watermark Outperformance*”:

<b>Ratio RTA</b>	<b>Accionistas</b>	<b>Beneficiarios</b>
Hasta el 8%	100% RTA	0% RTA
Entre el 8% y el 12%	92% RTA	8% RTA
Superior al 12%	88% RTA	12% RTA
<b>High Watermark Outperformance</b>	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 mecanismos de “Catch-Up”.

Mediante el mecanismo de “Catch-Up”, se establece que una vez que los accionistas hayan percibido un umbral mínimo de Retorno Total anual del Accionista (“RTA”), los beneficiarios del MSP pueden recibir el 100 por cien del exceso sobre ese umbral mínimo hasta que el importe recibido represente el porcentaje acordado de distribución del RTA entre accionistas y beneficiarios.

Una vez se alcance el porcentaje acordado, el exceso del RTA aún disponible se distribuirá aplicando los citados porcentajes de distribución.

El número total de acciones ordinarias a entregar 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 del MSP, que se establecerá en diez (10) días hábiles posteriores en Madrid a la fecha de formulación de las cuentas anuales del ejercicio en que se evalúen los mencionados umbrales.

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.

Se establece que un calendario de “vesting” similar al del Bonus Anual Restringido mediante el cual los consejeros irán generando cada año anualmente el derecho a



percibir el 25% del MSP. La fecha de pago tendrá lugar en el quinto aniversario de la fecha de cálculo del MSP.

Al igual que con el Bonus Anual Restringido, se establecen supuestos de “good” y “bad leaver”.

## **2.4 Indemnizaciones por cese**

Ante la finalización de la relación que mantiene el consejero ejecutivo con la Sociedad, por una causa diferente a las enumeradas en el apartado 4.4 de la Política de Remuneraciones, 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.

## **3. Vigencia**

La Política de Remuneraciones resultará de aplicación en el año de su aprobación por la Junta General de Accionistas (2016) y en los tres siguientes (2017, 2018 y 2019), salvo por las modificaciones, adaptaciones, actualizaciones o sustituciones que en cada momento se acuerden, que serán sometidas a aprobación ante la Junta General de Accionistas de Merlin.

#### **4. Conclusión**

Teniendo en cuenta las características de la Política de Remuneraciones descrita, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones concluye que la misma resulta acorde con la normativa, las recomendaciones, el entorno supervisor y con las mejores prácticas, siguiendo los criterios de prudencia en la asunción del riesgo, buen gobierno y transparencia; y en definitiva, permite a Merlin Properties contar con una política retributiva adecuada, alineada con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente de los riesgos.