

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

---



**Febrero 2016**

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

El Consejo de Administración de MERLIN Properties, SOCIMI, S.A., en desarrollo de lo dispuesto por el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”), 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.

De acuerdo con el artículo 529 novodecies de la LSC, dicha política debe ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y debe ser aprobada por la junta general de accionistas al menos cada tres 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, ha aprobado la presente Política de Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad que será sometida a votación por parte de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día.

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 presente Política, 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**

La Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración se recoge en el artículo 38 de los Estatutos Sociales en el que se determinan los sistemas de retribución aplicables a los consejeros.

En dicho artículo se describen los conceptos retributivos que puede abonar la Sociedad dependiendo de las funciones que desarrollen los consejeros:

- Consejeros independientes (o que, sin ser consejeros ejecutivos o dominicales, tengan la consideración de otros consejeros externos).
- Consejeros que tienen atribuidas funciones de alta dirección.

Por su parte, el Reglamento del Consejo de Administración en su artículo 22 también regula estos aspectos.

Cabe indicar que, si bien dichos artículos enuncian la posibilidad de que los consejeros (con independencia de su categoría) puedan percibir dietas por asistencias a consejos, se ha previsto modificar su redacción a los efectos de aclarar que las únicas dietas a percibir, en su caso, serán por asistencia a las Comisiones (y por los consejeros participantes en las mismas).

Teniendo en cuenta todo lo anterior, a continuación se desarrollan las características principales de la Política de Remuneraciones de los consejeros de Merlin, de acuerdo con lo establecido en la LSC y en la citada normativa interna de la Sociedad.

## **2. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE MERLIN**

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, 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 retributiva 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 presente Política de Remuneraciones.
- 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.

La Política de Remuneraciones diferencia a 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.

## **2.1 Características de la Política de Remuneraciones de los consejeros independientes (o de consejeros que, sin ser consejeros ejecutivos o dominicales, tengan la consideración de otros consejeros externos)**

La aplicación de los principios recogidos en el punto anterior al sistema de remuneración de los consejeros independientes (o de consejeros que, sin ser consejeros ejecutivos o dominicales, tengan la consideración de otros consejeros externos) de Merlin como consejeros en el ejercicio de su condición de tales, debe reunir de forma específica las siguientes características:

- Debe ser transparente en la información de las retribuciones de los consejeros.

- Debe ser incentivador para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que constituya un obstáculo para su deber de lealtad ni comprometa su independencia.

## **2.2 Características de la política de remuneración de los consejeros ejecutivos**

El sistema de remuneración de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad debe estar basado en los siguientes principios y fundamentos generales:

- Las retribuciones se deben asignar por el desempeño de funciones ejecutivas conforme a lo que figure en sus respectivos contratos.
- 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.
- Debe presentar una relación equilibrada entre los componentes variables y la creación de valor para los accionistas.
- La retribución variable busca alinear los intereses de los consejeros ejecutivos con los de los accionistas de la Sociedad. En ningún caso dicha retribución amenazará la capacidad de la Sociedad para mantener su solvencia y situación financiera.
- La retribución variable de los consejeros ejecutivos 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 política retributiva debe estar, por tanto, orientada hacia la generación de valor para la Sociedad, buscando el alineamiento con los intereses de los accionistas, con una gestión prudente del riesgo y con el estricto cumplimiento de la normativa vigente en materia de remuneración de consejeros.

## **3. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA DE LOS CONSEJEROS 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 cada 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.

A efectos de lo previsto en el artículo 529 septdecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba la Ley de Sociedades de Capital en la redacción introducida la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, para la mejora del gobierno corporativo, conjuntamente con la aprobación de la presente Política de Remuneraciones se someterá 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 euros brutos, cantidad que permanecerá vigente hasta que la Junta General de accionistas no acuerde su modificación.

En el supuesto de que se incorporen al Consejo de Administración nuevos consejeros independientes (o que, sin ser consejeros ejecutivos o dominicales, tengan la consideración de otros consejeros externos) durante la vigencia de la Política, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en el presente apartado, adaptándose en dicho caso la cantidad total a satisfacer en concepto de remuneración para los consejeros independientes en los términos previstos en el acuerdo que adopte la Junta General de Accionistas de Merlin.

#### 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.

A este respecto, 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.

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. 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.

#### **4.1 Remuneración fija**

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 presente Política de Remuneraciones.

Estas cantidades permanecerán fijas mientras el Consejo de Administración no acuerde su modificación, de lo cual se informará en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros que se someterá anualmente a la consideración de la Junta General de Accionistas.

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 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, y se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas, bajo los límites de remuneración 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*”).

##### **4.2.1 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 de valoración de los objetivos.

#### 4.2.2 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 concurran 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 de valoración de los objetivos del Bonus Anual Restringido (“**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.

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**”).

Los consejeros ejecutivos no tendrán derecho a ningún pago en concepto de Bonus Anual Restringido hasta la Fecha de Pago, por lo que no podrán ejercitar derecho alguno por este concepto o solicitar indemnización en relación con esta retribución variable hasta dicha fecha, salvo en caso de extinción de su relación con la Sociedad durante el calendario de generación del derecho al Bonus Anual Restringido, en cuyo caso resultarán de aplicación las siguientes reglas:

- a) En el caso de que la relación finalice por jubilación, muerte o incapacidad permanente total o absoluta, se acelerará y adelantará el devengo y fecha del pago del Bonus Anual Restringido de forma que el mismo se considerará plenamente devengado y podrá reclamarse su pago desde la terminación del contrato.

- b) No se devengará derecho alguno a percibir ninguna cantidad en concepto de Bonus Anual Restringido (y aquel importe potencialmente devengado o generado, se entenderá cancelado) en el caso de que la relación se extinga como consecuencia de: separación o cese por quebrantamiento de deberes, por realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Sociedad, por la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Sociedad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra el mismo; o, por dimisión voluntaria de éste seguida de la interposición por la Sociedad de una demanda por competencia desleal, o atracción ilegal de clientes.
- c) En cualquier otro supuesto distinto de los recogidos en los apartados a) y b) anteriores, el Bonus Anual Restringido se considerará devengado y se abonará en la Fecha de Pago.

Adicionalmente, en caso de cambio de control de la Sociedad, el Bonus Anual Restringido se devengará íntegramente y será pagadero dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha del cambio de control. A estos efectos se considerará que existe cambio de control, cuando concurra cualquiera de las dos siguientes situaciones:

- (i) Un nuevo accionista directa o indirectamente, adquiera un porcentaje superior al 30 por 100 del capital social de la Sociedad.
- (ii) Un nuevo accionista sea capaz de nombrar a la mayoría de miembros del Consejo de Administración.

#### **4.3 Management Stock Plan (“MSP”)**

(i) Resumen del 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.

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 posterioridad a 12 de marzo de 2015, en los términos previstos en la novación del MSP.

(ii) Objetivos para la percepción del MSP:

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 Ratio de Retorno Total anual para los Accionistas deberá ser superior al 8 por cien.
- 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 MSP, deberá exceder el mayor de los siguientes importes:
  - i. 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
  - ii. 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*”).

(iii) Determinación del importe a abonar en concepto de MSP:

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*”:

| <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.

Como ejemplo, el procedimiento de distribución del RTA entre accionistas y beneficiarios del MSP sería el siguiente:

- a) Si el Ratio de Retorno Total anual del Accionista es inferior o igual al 8 por cien, los accionistas tendrán derecho al 100 por cien del RTA.
- b) Si el Ratio de Retorno Total anual del Accionista es superior al 8 por cien pero inferior o igual al 12 por cien, el RTA se repartirá de la siguiente manera:
  - Los accionistas tendrán derecho sobre el 100 por cien del RTA hasta que el Ratio de Retorno Total anual del Accionista alcance el 8 por cien.

- Los beneficiarios del MSP tendrán derecho al 100 por cien del RTA adicional hasta que el importe que éstos reciban suponga un 8 por cien del RTA y, consecuentemente, el porcentaje percibido por los accionistas sea un 92 por cien.
  - Una vez se haya alcanzado el punto de equilibrio mediante el cual el RTA distribuido entre accionistas y beneficiarios del MSP sea del 92 por cien y 8 por cien respectivamente, el exceso de RTA que, en su caso, quede por distribuir se repartiría un 92 por cien para los accionistas y un 8 por cien para los beneficiarios del MSP.
- c) Si el Ratio de Retorno Total anual del Accionista es superior al 12 por cien, el RTA se repartirá de la siguiente manera:
- Hasta que el Ratio de Retorno Total anual del Accionista alcanza el 12 por cien, el RTA a distribuir entre accionistas y beneficiarios del MSP se calculará de acuerdo con las reglas indicadas en el apartado b).
  - Los beneficiarios del MSP tendrán derecho al 100 por cien del RTA adicional hasta que el importe que éstos reciban suponga un 12 por cien del RTA y, consecuentemente, el porcentaje percibido por los accionistas sea un 88 por cien.
  - Una vez se haya alcanzado el punto de equilibrio mediante el cual el RTA distribuido entre accionistas y beneficiarios del MSP sea del 88 por cien y 12 por cien respectivamente, el exceso de RTA que, en su caso, quede por distribuir se repartiría un 88 por cien para los accionistas y un 12 por cien para los beneficiarios del MSP.

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 en que se evalúen los mencionados umbrales (la “**Fecha de Cálculo**”).

(iv) Número de acciones a entregar en concepto de MSP:

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 (las “**Acciones Adjudicadas**”).

Los beneficiarios del MSP 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:

- (i) Tendrán derecho a un 25 por cien de las Acciones Adjudicadas en la Fecha de Cálculo (“**Primera Fecha de Asignación**”).
- (ii) Tendrán derecho a otro 25 por cien 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.

Se han establecido mecanismos para los distintos supuestos de terminación de su relación con la Sociedad (“*good and bad leavers*”).

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 Adjudicadas se entregarían dentro de los diez (10) 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. En este sentido:

- (i) Desde la Primera Fecha de Asignación, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a recibir el número de acciones que sea equivalente a los dividendos generados por el 25 por cien de las Acciones Adjudicadas.
- (ii) Desde la Segunda Fecha de Asignación, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a recibir el número de acciones que sea equivalente a los dividendos generados por el 50 por cien de las Acciones Adjudicadas.
- (iii) Desde la Tercera Fecha de Asignación, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a recibir el número de acciones que sea equivalente a los dividendos generados por el 75 por cien de las Acciones Adjudicadas.
- (iv) Desde la Cuarta Fecha de Asignación, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a recibir el número de acciones que sea equivalente a los dividendos generados por el 100 por cien de las Acciones Adjudicadas.

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.

(v) Fecha de entrega de las acciones y periodo de indisponibilidad:

La 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 (a excepción del escenario de cambio de control antes señalado).

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

#### **4.4 Indemnizaciones por cese**

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 cause 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.

#### **4.5 Otras remuneraciones**

Adicionalmente, 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.

### **5. CONDICIONES DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS**

- La duración de 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 quince (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 4.4 de la Política de Remuneraciones.
- No se regulan pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual o permanencia.

### **6. 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.



## **7. 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 esta Política de Remuneraciones, a excepción de las condiciones indemnizatorias que se adaptarán al periodo transcurrido desde la admisión a cotización en Bolsa de la Sociedad.

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 presente Política de Remuneraciones.

## **8. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneraciones de los consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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 45.5 letras i) y j) de los Estatutos Sociales de Merlin. A tal fin, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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.

## **9. 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 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.