

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2016
--	------------

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

DENOMINACIÓN SOCIAL

MERLIN PROPERTIES, SOCIMI, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PASEO DE LA CASTELLANA, 42 MADRID

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

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

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

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

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

- Transparencia en la información de las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración.
- Coherencia con la estrategia de negocio, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de Merlin.
- Orientación a promover la rentabilidad y la sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo.
- Reconocimiento de remuneración a los consejeros en su condición de tales, circunscrita a los consejeros externos (independientes, dominicales u otros externos).
- Remuneración a consejeros ejecutivos únicamente por el desempeño de funciones ejecutivas, y no por la labor propia de consejeros.
- 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.
- Inclusión de elementos capaces de atraer y retener a los mejores profesionales.

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

La Política de Remuneraciones diferencia a los consejeros externos (independientes, dominicales u otros externos) de aquéllos que desarrollan funciones ejecutivas en la Sociedad:

1. La remuneración de los consejeros externos debe ser (i) transparente en la información de las retribuciones de los consejeros; e (ii) incentivadora para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que comprometa la independencia de los consejeros independientes.

Esta remuneración comprenderá una asignación fija anual por su condición de consejeros y, en su caso, una asignación fija anual adicional por su pertenencia a alguna de las comisiones del Consejo de Administración, cuyo importe dependerá del tipo de comisión y del cargo que se ostente en la misma.

2. La remuneración de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas se asigna conforme a lo que figure en sus respectivos contratos. En este sentido, la Política de Remuneraciones tiene en cuenta las tendencias de mercado y busca atraer, retener y comprometer a los mejores profesionales. Los consejeros ejecutivos no perciben remuneración alguna por su condición de tales; se remunera su cargo ejecutivo y, a diferencia de los consejeros externos, sí que cuentan con un sistema de retribución variable. Dicho sistema (i) presenta una relación equilibrada con la creación de valor para los accionistas; (ii) busca alinear los intereses de los consejeros ejecutivos con los de los accionistas de la Sociedad mediante el establecimiento de objetivos concretos; y (iii) se configura como una visión de medio y largo plazo, que impulsa la actuación de los consejeros en términos estratégicos, además de la consecución de resultados a corto plazo.

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

? Retribución fija anual.

- ? Sistema de incentivos monetarios a corto plazo (“STIP de los Ejecutivos”).
- ? Sistema de incentivos a largo plazo, pagadero en metálico y en acciones de la Sociedad (“LTIP de los Ejecutivos”).
- ? Indemnizaciones por cese.
- ? Beneficio de un seguro de vida y de salud.
- ? Excepcionalmente, en los años 2017, 2018 y 2019 los consejeros ejecutivos generarán el derecho a la asignación de acciones tras la modificación efectuada en el plan de incentivos a largo plazo correspondiente al ejercicio 2016 (“Incentivos Pasados”).

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

El Consejo de Administración de Merlin, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (“CNR”), tiene previsto proponer a la Junta General de Accionistas una nueva Política de Remuneraciones cuya vigencia se extendería desde el año de aprobación de la Política por la citada Junta General (2017) hasta los tres años siguientes (2018, 2019 y 2020).

Además de que el sistema de remuneración de los consejeros externos se modifica en los términos recogidos en el apartado A.3.1, los cambios más relevantes de esta nueva política respecto a la existente en 2016 afecta al área de las remuneraciones de los consejeros ejecutivos.

Los aspectos más relevantes incluidos en la Política de Remuneraciones de los consejeros ejecutivos presentada para su aprobación a la Junta General de Accionistas son los siguientes:

1. Retribución fija: modificación de los importes de la remuneración fija a abonar a los consejeros ejecutivos.
2. Retribución variable anual: se propone un nuevo sistema de incentivos monetarios a corto plazo (“STIP de los Ejecutivos”) donde, entre otras cuestiones, se contempla el diferimiento del abono del 50 por 100 del incentivo durante un periodo de dos años. Esta información se desarrolla en el apartado A.4 del presente Informe.
3. Retribución variable a largo plazo: se sustituye el antiguo sistema (“Management Stock Plan” o “MSP”) por un sistema de incentivos a largo plazo pagadero en metálico y en acciones de Merlin (“LTIP de los Ejecutivos”).
4. Introducción de límites máximos (“caps”) individuales de remuneración para cada consejero ejecutivo calculados sobre su remuneración fija, y aplicables a ambos tipos de retribución variable.
5. Introducción de cláusulas de recuperación de la retribución variable anual y a largo plazo: en línea con las recomendaciones y las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo, la Sociedad ha incluido en su Política de Remuneraciones cláusulas de recuperación de hasta el 100 por 100 de la retribución variable abonada (“clawback”) en determinados supuestos descritos en el apartado A.13 del presente Informe.
6. Indemnizaciones por cese: se han modificado las condiciones relativas a las indemnizaciones por cese en los términos descritos en el apartado A.6 del presente Informe.
7. De cara a garantizar que el Management Stock Plan vigente durante el año 2016 se encuentre alineado con los objetivos en el medio y largo plazo de la Sociedad, el Consejo de Administración y el equipo directivo han acordado modificar las condiciones exigibles para la generación del derecho a la asignación de dos tercios de las acciones que, conforme a la regulación del MSP, habiendo sido generadas en 2016 debían asignarse en 2017. Estas acciones se adjudicarán en 2017, 2018 y 2019 en la forma que se describe en el apartado C.1.2. A su vez, está previsto proponer a la Junta General de Accionistas la modificación del calendario de entrega de las acciones derivadas del MSP.

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

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

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

El porcentaje de retribución variable puede ser relevante si el grado de consecución de los objetivos es elevado. Si los consejeros ejecutivos cumplen sus objetivos podrán percibir un importe target del STIP de los Ejecutivos y para desempeños excepcionales se fijará un tope máximo o cap, siempre referenciado a la retribución fija, en los importes que se indiquen en la política de remuneraciones que se somete a votación de la junta general de accionistas junto con este Informe.

Por lo que respecta al LTIP de los Ejecutivos, en el plan concreto que se presentará a la junta de accionistas para el periodo 2017-2019, ambos inclusive, se incluirá una cuantía máxima referenciada a la Retribución Fija, por cada año de duración del LTIP (para cuyo cómputo se excluirá la parte diferida del Management Stock Plan vigente durante el año 2016 descrito en el apartado C.1.2 de este Informe).

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

A la fecha de este Informe, los miembros de la CNR son D. Donald Johnston (Presidente), D. Fernando Ortiz Vaamonde, Dña. Pilar Cavero Mestre y D. Javier García-Carranza Benjumea, todos ellos externos e independientes, salvo D. Javier García-Carranza Benjumea que es consejero externo dominical.

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

- a) proponer al Consejo 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;

b) analizar, formular y revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos, proponiendo su modificación o actualización;

c) velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad; y

d) asistir al Consejo de Administración en la elaboración del informe sobre la política de retribuciones de los consejeros y elevar al Consejo de Administración cualesquiera otros informes sobre retribuciones previstos en los presentes Estatutos Sociales.

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

La CNR ha contado con el asesoramiento de Willis Towers Watson en la definición de los componentes de la política retributiva de los consejeros.

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

Explique los componentes fijos de la remuneración
--

A.3.1 Remuneración fija de los consejeros externos (independientes, dominicales u otros externos)

(a) 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.

(b) A este respecto, se somete a la Junta General de Accionistas del 25 de abril de 2017 la fijación del 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.

(c) Los consejeros ejecutivos no perciben, en ningún caso, estas remuneraciones.

A.3.2 Remuneración fija de los consejeros ejecutivos

De acuerdo con la política de remuneraciones sometida a la próxima junta general de accionistas, la remuneración fija anual de cada uno de los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2017 ascendería 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.

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

En particular:

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

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

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

1. Sistema de incentivos monetarios a corto plazo (STIP de los Ejecutivos).

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.

El importe máximo que la Sociedad puede asignar anualmente para la retribución variable de toda la plantilla de la Sociedad y sus filiales (el "Short Term Incentive Plan" o "Bonus Pool") es la diferencia positiva entre los "Overheads Totales" y los Gastos Operativos. A este respecto:

(i) "Overheads Totales": importe máximo anual de gastos generales totales de la Sociedad y sus filiales tomando como referencia la mayor de las siguientes cantidades: (i) el 6 por 100 de las rentas brutas recogidas en las cuentas anuales consolidadas de la Sociedad en 2017; y (ii) el 0,6 por 100 del valor neto de los activos de la Sociedad recogido en las cuentas anuales consolidadas calculado conforme a los estándares de la Asociación Europea de Inmobiliarias Cotizadas - European Public Real Estate Association- ("EPRA NAV") a 31 de diciembre de 2017; estos porcentajes se reducen al 5,75 por cien y 0,575 por cien, respectivamente en los ejercicios 2018 y 2019 y 5,5 por cien y 0,55 por cien en los ejercicios 2020 y siguientes.

(ii) "Gastos Operativos": importe de los gastos operativos anuales de la Sociedad y sus filiales (incluyendo, en cualquier caso, la retribución fija del personal directivo y no directivo, la retribución fija de los consejeros ejecutivos, la remuneración de los consejeros, en su condición de tal o por su pertenencia a comisiones, los gastos de auditoría; los gastos de asesoramiento fiscal, laboral y legal; los gastos de tasadores y valoradores 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 el resto de gastos generales).

Así, y con cargo a dicho importe, la Sociedad abona el STIP del personal directivo y no directivo. Una vez detraídos los anteriores importes, el Consejo de Administración, previo informe de la CNR decidirá sobre el STIP de los Ejecutivos.

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.

En el análisis de la adecuación de la propuesta de importe y reparto del STIP de los Ejecutivos, la CNR valorará el grado de cumplimiento de los siguientes objetivos:

? La previsión de reparto de dividendos, anunciada al mercado por el equipo directivo durante el primer trimestre de 2017.

? La previsión de "Funds for operations" ("FFO") anunciada al mercado por el equipo directivo durante el primer trimestre de 2017.

? Los objetivos estratégicos de la Sociedad; la gestión de recursos humanos; la gestión del riesgo; la calidad de la gestión y el fomento de la responsabilidad social corporativa.

Adicionalmente, de cara a fijar el STIP individualizado de cada consejero ejecutivo, la CNR valorará la contribución de cada consejero a los objetivos anteriormente citados.

Una vez el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, haya aprobado la propuesta de STIP de los Ejecutivos, la generación del derecho a dicho concepto retributivo y su abono seguirá las siguientes reglas:

(i) Cada consejero ejecutivo generará el derecho a percibir el 50 por 100 del STIP que le corresponda ("STIP upfront") en la fecha en la que el STIP (y su reparto) hubieran sido aprobados por el Consejo de Administración (la "Fecha de Aprobación del STIP").

(ii) El derecho a percibir el 50 por 100 restante del STIP que le corresponda (el "STIP Diferido"): se generará un 25 por 100 en la Fecha de Aprobación del STIP; un 12,5 por 100 en el primer aniversario de la Fecha de Aprobación del STIP y el 12,5 por 100 restante en el segundo aniversario de la Fecha de Aprobación del STIP.

El STIP al que tengan derecho los consejeros ejecutivos para un determinado ejercicio se abonará en las siguientes fechas:

(i) En cuanto al STIP upfront, de forma conjunta con el importe de la Retribución Fija que se abone en el mes natural siguiente al de la Fecha de Aprobación del STIP (año 2018).

(ii) 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 (año 2020).

La Política prevé que, en determinados casos de terminación de la relación del consejero ejecutivo con la Sociedad, se anticipe el vencimiento y el abono de los STIP de los Ejecutivos que se encuentren en vigor en dicha fecha y en otros casos se pierda el derecho a las cantidades devengadas no percibidas.

2. Sistema de incentivos a largo plazo, pagadero en metálico y en acciones de la Sociedad (LTIP de los Ejecutivos)

El LTIP 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 conforme decida el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y a propuesta de los consejeros ejecutivos, pueden tener derecho a percibir, transcurrido un periodo de tiempo previamente determinado y siempre que se cumplan determinados objetivos previamente fijados, (i) un cierto número de acciones de la Sociedad, y (ii) un determinado importe en metálico.

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 se detallarán en la Política de Remuneraciones que, previo informe de la CNR y con la aprobación del Consejo de Administración, se someterá a la Junta General de Accionistas para su aprobación.

En concreto, para el periodo 2017 a 2019, previo informe de la CNR y con la aprobación del Consejo de Administración, está previsto aprobar un plan concreto de incentivos plurianual cuyos términos generales se describen a continuación. Las acciones asignadas a este plan de incentivos plurianual, así como aquellos aspectos del plan que lo requieran legalmente, serán sometidos a la Junta General de Accionistas para su aprobación.

El incentivo que pueda derivarse del LTIP de los Ejecutivos cuyo ciclo comienza en 2017 se divide en dos partes independientes:

(i) LTIP Share Price: su importe dependerá del incremento del valor de cotización de la acción de la Sociedad en el periodo 2017-2019, y se activará si la tasa de retorno del accionista por el incremento del valor de cotización de la acción supera los umbrales que se detallan en el Plan. Se liquidará mediante el abono de un determinado importe en metálico. Si el LTIP Share Price supera determinados umbrales, se aplicará como complemento del LTIP NAV, dentro de los límites máximos que se fijen para el Ciclo.

La fórmula de cálculo del incentivo y el importe a abonar en metálico se podrá consultar en la Política de Remuneraciones que se someterá a votación en la próxima Junta General de Accionistas.

(ii) LTIP NAV: su importe dependerá del incremento del EPRA NAV por acción más los dividendos distribuidos por la Sociedad en el periodo 2017-2019, y se liquidará mediante una combinación de entrega de acciones y un importe en metálico.

A este respecto, para la activación de la generación del derecho sobre el LTIP NAV, la tasa de retorno del accionista por EPRA NAV deberá superar los umbrales que se detallan en el plan. Una vez superado dicho umbral, el importe del incentivo correspondiente al LTIP NAV equivaldrá a multiplicar el porcentaje asignado a los Beneficiarios por el retorno del accionista por EPRA NAV.

La fórmula de cálculo del incentivo y del número de acciones resultante se podrá consultar en la Política de Remuneraciones que se someterá a votación en la próxima Junta General de Accionistas.

En todo caso, la suma de los incentivos derivados del LTIP NAV y del LTIP Share no podrá superar, por año, el límite (cap) que se haya determinado en el Plan.

La generación del derecho y el abono del LTIP de los Ejecutivos seguirá las siguientes reglas:

(i) LTIP Share Price: El 100 por 100 de este incentivo se cuantifica y se devenga en la fecha de formulación de las cuentas anuales del ejercicio 2019 y se abona en metálico en el plazo que indique el Plan a contar desde la fecha de su devengo, que deberá ser lo más inmediato razonablemente a dicha fecha.

(ii) LTIP NAV: El importe de este incentivo se cuantifica en la fecha de formulación de las cuentas anuales del ejercicio 2019 pero el derecho sobre el mismo se generará a razón del 50% de su importe, con los límites aplicables, al cumplirse el primer y segundo aniversario siguientes a la fecha de su cuantificación siempre que se cumplan las condiciones que se detallan en el plan. El LTIP NAV se abonará con los límites y plazos que se indique en el Plan.

La Política prevé que, en determinados casos de terminación de la relación del consejero ejecutivo con la Sociedad, se anticipe el vencimiento y el abono de los ciclos de LTIP de los Ejecutivos que se encuentren en vigor en dicha fecha o se pierdan los derechos devengados no percibidos.

3. Incentivos Pasados.

Tal y como se ha hecho referencia en el apartado A.1.3 de este Informe, el Consejo de Administración y el equipo directivo han acordado modificar las condiciones aplicables para la generación del derecho a la asignación de dos tercios de las acciones que, conforme a la regulación del MSP, debían asignarse en 2017. Estas acciones se asignarán en 2017, 2018 y 2019 en los términos que se describen en el apartado C.1.2. A su vez, está previsto proponer a la Junta General de Accionistas la modificación del calendario de entrega de las acciones derivadas del MSP.

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

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

No existen.

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

Explique las indemnizaciones

Como parte de la nueva política que se someterá a la Junta General de Accionistas que se celebre en 2017 y sujeto a dicha aprobación, la Sociedad y los consejeros ejecutivos han convenido una novación de sus contratos para proponer que la indemnización para el supuesto de terminación de la relación con la Sociedad no exceda, en ningún caso, de una cantidad equivalente al resultado de multiplicar por dos la retribución fija percibida y el STIP de los Ejecutivos asignado en los últimos doce (12) meses anteriores al cese.

La política prevé que dicha indemnización no se satisfará cuando la terminación sea debida a decisión de la Sociedad derivada de (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.

La política prevé que la indemnización mencionada pueda satisfacerse en caso de dimisión o baja por parte del consejero ejecutivo derivada de una alteración sustancial perjudicial de sus condiciones o funciones.

El importe de la indemnización se limita a la cantidad equivalente a una anualidad de la retribución fija percibida y el STIP de los Ejecutivos asignado en los últimos doce (12) meses anteriores al cese cuando la terminación sea debida a una dimisión por el consejero ejecutivo derivada de un cambio de control en la Sociedad.

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Las principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos son las siguientes:

? Duración: los contratos con los consejeros ejecutivos tienen carácter indefinido.

? Plazo de preaviso: Se establece que ambas partes tendrán que respetar, con carácter general y salvo excepciones tasadas, un periodo de preaviso de cuatro (4) meses. El incumplimiento de la obligación de preaviso por parte de la Sociedad, salvo las excepciones tasadas, conllevará la obligación de indemnizar con la cuantía equivalente al periodo de preaviso incumplido. En caso de que el incumplimiento provenga del consejero, se descontará el importe de la liquidación de haberes que por esta razón pudiera corresponderle.

? Indemnizaciones por cese: se describen en el apartado A.6 anterior.

? Pacto de no competencia: El consejero ejecutivo asume una obligación de no competencia de 6 meses desde la fecha de terminación de su relación contractual. La remuneración de dicha obligación es equivalente a 500.000 euros, que se abonará mensualmente al consejero cuando la terminación sea debida a baja voluntaria de la que no se derive indemnización alguna a su favor y se entenderá absorbida (y por tanto no procederá pago adicional) por el importe de la indemnización por cese recibida en los casos en los que la terminación haya causado pago de indemnización a favor del consejero.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

Ninguna durante el ejercicio 2017.

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

Ninguna durante el ejercicio 2017.

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

Explique las remuneraciones en especie

Los consejeros ejecutivos son beneficiarios de (i) una póliza de fallecimiento e incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, cuyo beneficiario será el consejero ejecutivo y/o las personas que éste designe en el caso de la cobertura de fallecimiento, así como (ii) de un seguro médico, con cobertura sanitaria global y con una compañía de primer nivel, en la que se incluirá como beneficiario 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 los parámetros actuales habituales para esta tipología de seguros, y que será imputado de forma obligatoria al consejero ejecutivo como retribución en especie.

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

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

Ninguna durante el ejercicio 2017.

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

Explique los otros conceptos retributivos

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

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

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

Los sistemas retributivos de los miembros del Consejo de Administración no incorporan elementos de medición que incentiven la toma de riesgos excesivos por parte de la Sociedad, dado que se limitan a asignaciones fijas por la condición de consejero y por pertenencia a comisiones.

En relación con el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos, éste se encuentra alineado con los intereses a largo plazo de la Sociedad y no fomenta la asunción excesiva de riesgos. Tal y como se describe en el apartado A.4, los importes del STIP, se encuentran vinculados anualmente a la obtención de rentas brutas percibidas por la Sociedad y sus filiales y el valor neto de los activos, descontándose el importe de los gastos operativos anuales de la Sociedad y sus filiales. Por su parte, la activación del devengo del LTIP se encontrará condicionada, en un porcentaje relevante, a la tasa de retorno total obtenida por el accionista durante el periodo de medición que corresponda a cada Ciclo del Plan.

Por lo tanto, el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se encuentra vinculado al rendimiento de la Sociedad, no pudiéndose elevar los niveles retributivos sin que exista una correlación con los resultados de la misma.

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

? Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para que en un escenario donde no se alcanzasen los objetivos vinculados a la retribución variable, los consejeros ejecutivos solo percibirían retribución fija.

? El STIP y el LTIP se inscriben en un marco plurianual ya que se difieren al menos dos años los importes de retribución que puedan resultar de estos esquemas. Adicionalmente, se exige la permanencia de los consejeros ejecutivos en la Sociedad para la percepción íntegra de dichos importes, salvo casos extraordinarios.

? El LTIP vincula la retribución de los consejeros ejecutivos a los intereses de los accionistas en la medida en que (i) una parte del LTIP se condiciona a la evolución del precio de la acción y (ii) el incentivo se abona parcialmente en acciones de la Sociedad.

Finalmente, la Política de Remuneraciones de los Consejeros incorpora una cláusula de recuperación ("clawback") en virtud de la cual Merlin podrá exigir a los consejeros ejecutivos, durante el plazo de dos años siguientes a la liquidación del incentivo, la devolución de hasta el 100 por 100 de los importes o las acciones percibidas en virtud del STIP o del LTIP cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

? 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

? se produjera una reformulación material de las cuentas anuales de la Sociedad por causa imputable a uno o varios consejeros ejecutivos y salvo que dicha reformulación fuera motivada por una modificación de las normas contables aplicables.

En ambos casos la cláusula clawback se activará siempre que las citadas circunstancias estuvieran temporalmente referidas a alguno de los ejercicios tomados en consideración para la determinación del STIP o del LTIP de los Ejecutivos.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

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

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

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

Los consejeros independientes han percibido un importe de 60.000 euros tanto por su pertenencia al Consejo como, cuando proceda, por participación en las comisiones del Consejo.

El importe de las dietas por asistencia a las reuniones de las Comisiones en 2016 ha ascendido a 1.000 euros brutos por cada una de las sesiones a las que han asistido los consejeros independientes.

C.1.2 Política de remuneración de los consejeros ejecutivos

La remuneración fija de los consejeros ejecutivos en 2016 ha ascendido a 600.000 euros (300.000 euros para cada consejero ejecutivo). Por otro lado, la Sociedad ha abonado las primas correspondientes a los seguros médicos y seguros de vida descritos en el apartado A.10. El importe de las primas ha ascendido a 7.118,20 euros para D. Ismael Clemente y 4.274,24 euros para D. Miguel Ollero.

En lo que respecta al sistema de retribución variable devengado en 2016, a continuación se analiza su aplicación durante el ejercicio:

1. Retribución variable anual

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad, considerando (i) el grado de cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos relativos al ejercicio 2016 y (ii) el presupuesto o "bonus pool", ha determinado el importe de la retribución variable anual:

Bonus Anual: el importe correspondiente al Bonus Anual de los consejeros ejecutivos determinado por la CNR para el ejercicio 2016 ha ascendido a 925.000 euros para D. Ismael Clemente y 900.000 euros para D. Miguel Ollero. Estos importes se abonarán 10 días después de la formulación de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2016 (9 de marzo de 2017).

Bonus Anual Restringido: asciende al mismo importe que el Bonus Anual, esto es 925.000 euros para D. Ismael Clemente y 900.000 euros para D. Miguel Ollero.

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

- 25% el 9 de marzo de 2017 (10 días después de la formulación de las cuentas anuales del ejercicio 2016).
- 25% adicional en el primer, segundo y tercer aniversario del 9 de marzo de 2017 (esto es, en los años 2018, 2019 y 2020).

Estos importes se abonarán en metálico en el año 2022. Para percibir el Bonus Anual Restringido los consejeros deberán permanecer en la Sociedad en la fecha de pago, salvo en determinados casos de terminación de la relación del consejero ejecutivo con la Sociedad (escenarios de "good leaver") en los que se podrá percibir una parte o la totalidad del Bonus Anual Restringido.

2. Management Stock Plan

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

- El retorno anual total para los accionistas debía ser superior al 8%.
- La suma de (i) el EPRA NAV de MERLIN a 31 de diciembre de 2016 y (ii) la cifra total de los dividendos (o cualquier otra forma de remuneración o reparto a favor de los accionistas) que se hayan distribuido en ese ejercicio o en cualquier ejercicio anterior desde la oferta y admisión a negociación de las acciones de la Sociedad, debía 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).

– EPRA NAV a 31 de diciembre del último ejercicio que dio derecho al abono del MSP (con anterioridad al 2016 en ningún ejercicio se había generado el derecho al abono del MSP).

Dicho exceso se denomina High Watermark Outperformance.

Teniendo en cuenta que los citados umbrales se han superado, el incentivo derivado del MSP se ha calculado en función de los porcentajes sobre (i) el Retorno Total anual del Accionista y (ii) el “High Watermark Outperformance” informados en la Junta General de Accionistas celebrada el 6 de abril de 2016.

El incentivo aplicable se ha dividido entre el valor medio de cotización de las acciones correspondiente a las treinta (30) sesiones bursátiles en la Bolsa de Madrid anteriores al décimo día posterior a la fecha de formulación de las cuentas anuales 2016 (la “Fecha de Cálculo”), resultando 2.250.000 acciones que se destinarán al MSP de los consejeros ejecutivos. Este importe está dentro del máximo autorizado por la Junta de Accionistas celebrada en 2016 que fue de 2.700.000 de acciones.

De acuerdo con las condiciones del MSP, dichas acciones se debían adjudicar (“las Acciones Adjudicadas”) en la Fecha de Cálculo. No obstante lo anterior, de cara a alinear el MSP con los objetivos en el medio y largo plazo de la Sociedad, el Consejo de Administración y el equipo directivo han acordado modificar las condiciones del MSP que, en relación con los consejeros ejecutivos, quedarían en los siguientes términos:

- Las Acciones Adjudicadas en la Fecha de Cálculo a los consejeros ejecutivos se limitarán a 750.000, que se corresponden con un tercio de las 2.250.000 acciones resultantes del cálculo anterior.
- Las 1.500.000 acciones restantes (“Acciones Restantes”) se adjudicarán 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), siempre que a cierre de dichos ejercicios, la Sociedad hubiera contado con los niveles de solvencia que se describen en la Política de Remuneraciones. Esta condición operará de manera independiente en cada ejercicio. Por lo tanto, el incumplimiento de la misma en un ejercicio no afectará a las acciones respecto de las que se reconoció el derecho en otro ejercicio. Esta modificación de las condiciones del MSP está sujeta a que la nueva Política de Remuneraciones sea aprobada por la Junta General de la Sociedad el 25 de abril de 2017 y no se revoque la misma durante el plazo de asignación mencionado.

Teniendo en cuenta las modificaciones del MSP, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, ha aprobado asignar 383.333 Acciones a D. Ismael Clemente y 366.667 Acciones para D. Miguel Ollero.

De conformidad con las definiciones de la Circular 4/2013 de la CNMV (modificada por la Circular 7/2015), en el apartado D.1.a) ii), epígrafe “número de acciones”, se incluyen las acciones efectivamente adjudicadas (750.000). La asignación de las Acciones Restantes dependerá de que en 2017 y 2018 se cumplan los objetivos de solvencia requeridos, por lo que éstas no se pueden entender como devengadas.

Por otro lado, el calendario de generación del derecho del total de las acciones vinculadas al MSP (2.250.000 acciones) se mantiene sin cambios. Esto es, los consejeros ejecutivos generarán el derecho sobre las mismas, en cuanto a 562.500 acciones, en la Fecha de Cálculo, quedando el resto pospuesto durante los siguientes tres aniversarios, a razón de un 25% en cada uno de los mismos (“Fechas de Asignación”). No obstante, está previsto proponer a la Junta General de Accionistas del 25 de abril de 2017 modificar la fecha de entrega de las acciones prevista en las condiciones iniciales del MSP. A este respecto, 562.500 acciones se entregarían en el menor plazo posible una vez se apruebe la nueva Política de Remuneraciones por la Junta General de Accionistas. El resto de acciones se entregarían a razón de un 25% en cada una de las Fechas de Asignación.

En caso de que finalice la relación del consejero ejecutivo con la Sociedad antes de la última fecha de pago, el consejero podrá percibir la totalidad o una parte de las acciones derivadas del MSP todavía no entregadas (escenarios de “good leaver”), o bien no percibir ninguna (escenarios de “bad leaver”). También existen supuestos específicos de liquidación anticipada del MSP cuando se produzca un cambio de control en la compañía.

La totalidad de las acciones entregadas estarán sometidas a un periodo de indisponibilidad que finalizará en 2023.

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

C.1.3 Indemnizaciones

Durante el ejercicio 2016 no se ha producido ningún cese, por lo que no se han abonado indemnizaciones por despido a los consejeros.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
ISMAEL CLEMENTE ORREGO	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MIGUEL OLLERO BARRERA	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	Dominical	Desde 20/10/2016 hasta 31/12/2016.
JOHN GOMEZ HALL	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ALFREDO FERNÁNDEZ AGRAS	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ANA DE PRO GONZALO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ANA MARÍA GARCÍA FAU	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO	Dominical	Desde 20/10/2016 hasta 31/12/2016.
JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA	Dominical	Desde 20/10/2016 hasta 31/12/2016.
AGUSTÍN VIDAL-ARAGÓN DE OLIVES	Dominical	Desde 20/10/2016 hasta 31/12/2016.
PILAR CAVERO MESTRE	Independiente	Desde 20/10/2016 hasta 31/12/2016.
JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	Independiente	Desde 20/10/2016 hasta 31/12/2016.
MARÍA LUISA JORDÁ CASTRO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
GEORGE DONALD JOHNSTON	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
FERNANDO JAVIER ORTIZ VAAMONDE	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
HAMMAD WAQAR SAJJAD KHAN	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 03/08/2016.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
AGUSTÍN VIDAL-ARAGÓN DE OLIVES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANA DE PRO GONZALO	0	60	0	0	0	0	0	0	60	45
FERNANDO JAVIER ORTIZ VAAMONDE	0	60	0	0	0	8	0	0	68	63
ALFREDO FERNÁNDEZ AGRAS	0	60	0	0	0	17	0	0	77	67
ANA MARÍA GARCÍA FAU	0	60	0	0	0	11	0	0	71	65
FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GEORGE DONALD JOHNSTON	0	60	0	0	0	8	0	0	68	62
HAMMAD WAQAR SAJJAD KHAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOHN GOMEZ HALL	0	60	0	0	0	0	0	0	60	18
JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	0	12	0	0	0	1	0	0	13	0
MARÍA LUISA JORDÁ CASTRO	0	60	0	0	0	11	0	0	71	65
MIGUEL OLLERO BARRERA	300	0	0	1.800	0	0	0	3	2.103	1.944
ISMAEL CLEMENTE ORREGO	300	0	0	1.850	0	0	0	5	2.155	1.996
PILAR CAVERO MESTRE	0	12	0	0	0	0	0	0	12	0
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

ISMAEL CLEMENTE ORREGO

Sistema de retribución basados en acciones

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
04/06/2014	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
383.333	10,67	4.092	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: Por exceder el tamaño máximo permitido, se remite el contenido al apartado E.1.

MIGUEL OLLERO BARRERA

Sistema de retribución basados en acciones

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
04/06/2014	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
366.667	10,67	3.914	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: Por exceder el tamaño máximo permitido, se remite el contenido al apartado E.1.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

ISMAEL CLEMENTE ORREGO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No existe retribución en forma de anticipos, créditos concedidos.	No hay.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
2	0	No existen garantías constituidas por la Sociedad a favor de los consejeros durante el ejercicio 2016.	No existen garantías constituidas por la Sociedad a favor de los consejeros durante el ejercicio 2015.

MIGUEL OLLERO BARRERA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No existe retribución en forma de anticipos, créditos concedidos.	No hay.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
2	0	No existen garantías constituidas por la Sociedad a favor de los consejeros durante el ejercicio 2016.	No existen garantías constituidas por la Sociedad a favor de los consejeros durante el ejercicio 2015.

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
ISMAEL CLEMENTE ORREGO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

ISMAEL CLEMENTE ORREGO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N/A	N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	N/A	N/A

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
AGUSTÍN VIDAL-ARAGÓN DE OLIVES	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
ALFREDO FERNÁNDEZ AGRAS	77	0	0	77	0	0	0	0	77	67	0
ANA DE PRO GONZALO	60	0	0	60	0	0	0	0	60	45	0
ANA MARÍA GARCÍA FAU	71	0	0	71	0	0	0	0	71	65	0
FERNANDO JAVIER ORTIZ VAAMONDE	68	0	0	68	0	0	0	0	68	63	0
FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GEORGE DONALD JOHNSTON	68	0	0	68	0	0	0	0	68	62	0
HAMMAD WAQAR SAJJAD KHAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ISMAEL CLEMENTE ORREGO	2.155	4.092	0	6.247	0	0	0	0	6.247	1.996	0
JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOHN GOMEZ HALL	60	0	0	60	0	0	0	0	60	18	0
JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	13	0	0	13	0	0	0	0	13	0	0
MARÍA LUISA JORDÁ CASTRO	71	0	0	71	0	0	0	0	71	65	0
MIGUEL OLLERO BARRERA	2.103	3.914	0	6.017	0	0	0	0	6.017	1.944	0
PILAR CAVERO MESTRE	12	0	0	12	0	0	0	0	12	0	0
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
TOTAL	4.758	8.006	0	12.764	0	0	0	0	12.764	4.325	0

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

Este aspecto ya se recoge en el apartado C.1.2 del Informe.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	191.394.326	59,25%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	101.738.652	53,17%
Votos a favor	84.832.774	44,32%
Abstenciones	4.822.900	2,52%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Apartado D.1 a) i)

En la columna "otros conceptos" se ha incluido el coste de la póliza de seguro de asistencia sanitaria con reembolso de gastos médicos descrita en el apartado A.10.

El 50 por 100 de los importes que aparecen en la columna "retribución variable a corto plazo" no se percibirán hasta el año 2022. Para percibir el importe íntegro los consejeros deberán permanecer en la Sociedad en la fecha de pago, salvo en determinados casos de terminación de la relación del consejero ejecutivo con la Sociedad (escenarios de "good leaver") en los que se podrá percibir una parte o la totalidad.

Apartado D.1 a) iii)

En relación con las acciones que aparecen en este apartado y que no se van a entregar en 2017, en caso de que finalice la relación del consejero ejecutivo con la Sociedad antes de la fecha de pago, el consejero podrá percibir la totalidad o una parte de las acciones derivadas del MSP (escenarios de "good leaver"), o bien no percibir ninguna (escenarios de "bad leaver"). También existen supuestos específicos de liquidación anticipada del MSP cuando se produzca un cambio de control en la Sociedad.

Apartado D.1 a) ii)

D. Ismael Clemente Orrego:

La generación del derecho y la entrega de dichas acciones están supeditadas al calendario descrito en el apartado C.1. En este sentido, en el caso de que se apruebe la nueva Política de Remuneraciones en la próxima Junta General de Accionistas, únicamente 287.500 acciones se entregarán en 2017. No obstante, estas acciones estarán sometidas a un periodo de indisponibilidad cuya duración finalizará en el año 2023.

El precio de la acción se ha determinado como el valor medio de cotización de las acciones correspondiente a las treinta (30) sesiones bursátiles en la Bolsa de Madrid anteriores al décimo día posterior a la fecha de formulación de las cuentas anuales 2016.

D. Miguel Ollero Barrera:

La generación del derecho y la entrega de dichas acciones están supeditadas al calendario descrito en el apartado C.1. En este sentido, en el caso de que se apruebe la nueva Política de Remuneraciones en la próxima Junta General de Accionistas, únicamente 275.000 acciones se entregarán en 2017. No obstante, estas acciones estarán sometidas a un periodo de indisponibilidad cuya duración finalizará en el año 2023.

El precio de la acción se ha determinado como el valor medio de cotización de las acciones correspondiente a las treinta (30) sesiones bursátiles en la Bolsa de Madrid anteriores al décimo día posterior a la fecha de formulación de las cuentas anuales 2016.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 13/03/2017.

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

Sí

No