

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2015

C.I.F.

A08356727

DENOMINACIÓN SOCIAL

TESTA INMUEBLES EN RENTA, SOCIMI, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PASEO DE LA CASTELLANA, 83,85 -4ª 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 y criterios utilizados para su establecimiento. La Política de Remuneraciones de Testa Inmuebles en Renta, SOCIMI, S.A. ("Testa" 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.

La Sociedad ha establecido los criterios y principios retributivos de sus consejeros en sus Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración, y en el documento de la Política de Remuneraciones sometido a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2016, respetando las buenas prácticas de gobierno corporativo vigentes en cada momento.

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

a) Principio de idoneidad

La retribución debe ser suficientemente incentivadora, tanto para asumir las tareas de los consejeros ejecutivos, como para captar talento externo en lo que a los consejeros externos e independientes se refiere, retribuyendo adecuadamente la dedicación, cualificación y responsabilidades asumidas.

A estos efectos, dado que Testa es filial de otra sociedad cotizada y que comparte algunos de los consejeros, únicamente podrán ser retribuidos aquellos consejeros que no lo sean al mismo tiempo de Merlin Properties, SOCIMI, S.A. ("Merlin Properties" o la "sociedad dominante").

b) Principio de moderación

Se procura que la retribución resulte moderada con los estándares del mercado.

c) Principio de proporción

Se retribuye a los consejeros atendiendo al grado de asunción de responsabilidades así como de las funciones desarrolladas dentro del Consejo, de modo que quienes participan en las Comisiones delegadas del Consejo pueden obtener una mayor retribución.

d) Principio de gestión prudencial del riesgo inherente a las remuneraciones

La remuneración de los consejeros en su condición de tales no se vincula directamente a los resultados de la Sociedad, evitando que la toma de decisiones esté condicionada.

e) Principio de transparencia

Se establece la necesidad de que exista transparencia en los procesos de propuesta, diseño, fijación y aprobación de políticas, modelos y cuantías relativas a las remuneraciones de los consejeros de Testa, debiendo la Comisión de Nombramientos y Retribuciones velar por el efectivo cumplimiento de este principio.

A.1.2 Cambios más significativos respecto del ejercicio anterior.

En el ejercicio 2016 se va a someter a votación de la Junta General de Accionistas la modificación del artículo 43 de los Estatutos Sociales que regula la remuneración de los consejeros.

La nueva redacción del citado artículo establece que los consejeros externos que no sean miembros del Consejo de la sociedad dominante podrán percibir una asignación fija anual por su pertenencia al Consejo de Administración y a las Comisiones delegadas.

Adicionalmente, se somete también a la Junta General de Accionistas la aprobación de una asignación extraordinaria al Consejo de Administración en reconocimiento a su labor de apoyo en el proceso de integración de los equipos de la Sociedad en el Grupo Merlin, tras la toma de control de la Sociedad por Merlin Properties. El Consejo de Administración,

previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, distribuirá el importe total de la asignación al consejero externo, o a los consejeros externos, en función del grado de asunción de responsabilidades en el marco de dicho proceso de integración (pudiendo incluso asignar todo el importe a uno solo de los consejeros, si así lo estimara). En relación con el sistema retributivo del Consejero Delegado, se modifica su sistema de retribución variable homogeneizándolo con el del resto del equipo gestor de Merlin Properties.

A.1.3 Criterios utilizados para establecer la política de remuneración de la sociedad.

La Política de Remuneraciones de la Sociedad diferencia a los consejeros 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; (ii) moderada de conformidad con los estándares de mercado; y (iii) incentivadora para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad.

2. 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.
- 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.

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

Los consejeros externos perciben exclusivamente una retribución fija sin que cuenten con componentes variables.

En relación con el consejero que desempeña funciones ejecutivas, éste cuenta con un sistema compuesto tanto por componentes fijos que dependen de los servicios prestados y de las responsabilidades asumidas, como por un componente variable que se encuentra correlacionado con determinados indicadores de rendimientos del consejero o de la Sociedad que deberán ser aprobados por el Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Adicionalmente, el Consejero Delegado es beneficiario de un plan de retribución variable concedido por la sociedad dominante. En todo caso, el sistema de retribución variable es plenamente flexible y el consejero puede no percibir importe alguno por este concepto.

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

El Consejo de Administración tiene reservada la determinación de la política retributiva tanto de los miembros del Consejo de Administración.

Para llegar a dichos resultados, se parte de la labor de campo de la Dirección de Recursos Humanos del Grupo, con la colaboración puntual de la Secretaría General del Consejo. Al mismo tiempo, siguiendo las recomendaciones del Código de Buen Gobierno Corporativo para entidades cotizadas, puede contar con el asesoramiento de expertos independientes en el ámbito de la compensación y retribuciones de consejeros.

El trabajo desarrollado por los servicios internos, se somete a la consideración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, compuesta por:

- Doña Pilar Clavero Mestre (Presidente). Independiente.
- Don Eduardo Fernández Cuesta Luca de Tena (Vocal). Independiente.
- Don Miguel Heras Dolader (Vocal). Dominical.

A estos efectos, el artículo 26 del Reglamento del Consejo encomienda a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la elaboración de un informe que permita al Consejo de Administración fijar la retribución a obtener por los consejeros externos y los consejeros ejecutivos.

Dicho artículo se complementa con lo dispuesto en las letras e), d) y f) del artículo 16.7 del propio Reglamento del Consejo, al enumerar como cometidos de dicha Comisión los siguientes:

- proponer al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y miembros del Comité de Dirección,
- revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos, y
- velar por la transparencia de las retribuciones.

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

Tal y como hemos expuesto en el apartado A.1 anterior, la Política de Remuneraciones de la Sociedad diferencia a los consejeros en su condición de tales de aquéllos que desarrollan funciones ejecutivas en la Sociedad:

A.3.1 Remuneración fija de los consejeros en su condición de tales

La actual regulación estatutaria establece que los consejeros externos que - personalmente o por representación de otra sociedad que ostente el cargo de consejera- no sean miembros del Consejo de la sociedad dominante, percibirán una remuneración que represente el dos por ciento (2%) de los beneficios líquidos obtenidos por la sociedad en cada ejercicio, con un importe mínimo de 30.050,61 euros.

El acuerdo que se propondrá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad de 4 de abril de 2016, establece los siguientes importes de remuneración de los consejeros de la Sociedad:

- Asignación fija anual para el Presidente por importe de 80.000 euros brutos.

En caso de que se nombre o cese al Presidente durante el ejercicio, dicha cantidad se prorrateará en función del tiempo que ha mantenido dicho cargo.

- Resto de consejeros externos que no sean miembros del Consejo de la sociedad dominante:

- Asignación fija anual por su pertenencia al Consejo de Administración por importe de 45.000 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.

- Asignación fija anual por su pertenencia a cada una de las Comisiones de las que formen parte en cada momento: (i) 5.000 euros brutos por pertenecer a la Comisión de Auditoría y (ii) 5.000 euros brutos por pertenecer a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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

En la Junta General de Accionistas de la Sociedad también se someterá a votación la modificación del artículo 43.1 de los Estatutos Sociales que permita desarrollar el sistema retributivo descrito anteriormente.

Adicionalmente, en el ejercicio 2016 se ha planteado a la aprobación de la Junta General la concesión de una asignación extraordinaria al Consejo de Administración en reconocimiento a su labor de apoyo en el proceso de integración de los equipos de la Sociedad en el Grupo Merlin, tras la toma de control de la Sociedad por Merlin Properties por un importe bruto de 69.600 euros en reconocimiento a su labor en el proceso de venta de las acciones de la Sociedad a Merlin Properties. El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, distribuirá el importe total de la asignación al consejero externo, o a los consejeros externos, en función del grado de asunción de responsabilidades en el marco de dicho proceso de integración (pudiendo incluso asignar todo el importe a uno solo de los consejeros, si así lo estimara).

A.3.2 Remuneración fija de los consejeros ejecutivos.

La remuneración fija anual del Consejero Delegado durante el periodo 2016 ascenderá a 300.000 euros brutos. Esta remuneración se entiende referida al periodo del año completo por lo que si el Consejero Delegado 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
--

El Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una remuneración variable 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 cumplimiento de objetivos cuantitativos y cualitativos de la Sociedad y del Grupo Merlin.

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

1.1. Bonus anual

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

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

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

(i) El Consejero Delegado 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 de Merlin Properties correspondientes al ejercicio 2016 ("Primera Fecha de Asignación").

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

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

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

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

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

En el ejercicio 2016, el Consejero Delegado ha sido incluido en el plan de retribución variable concedido por la sociedad dominante denominado Management Stock Plan ("MSP").

El MSP es un plan de retribución variable mediante el cual el Consejero Delegado pueden tener derecho a percibir anualmente un cierto número de acciones de Merlin Properties una vez transcurrido un periodo de tiempo previamente determinado, y siempre que se cumplan los objetivos ligados al EPRA NAV de la sociedad dominante.

Las características principales del MSP se pueden consultar en el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros de Merlin Properties.

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

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

No aplica.

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

Explique las indemnizaciones

No aplica.

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

- El contrato mantendrá su vigencia hasta que se acuerde su finalización de mutuo acuerdo, el Consejero pase a situación legal de jubilación, dimita o cese de su condición de Consejero o de Consejero Delegado o en caso de fallecimiento o incapacidad permanente.
- No se regulan indemnizaciones por cese.
- No se regulan pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual o permanencia.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

No aplica.

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

Ninguna durante el ejercicio 2016.

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

Explique las remuneraciones en especie

El Consejero Delegado tiene un seguro de vida con cobertura en caso de fallecimiento o incapacidad permanente total con un capital cubierto de un millón de euros. El Consejero Delegado también figura como asegurado, junto con sus familiares (cónyuge e hijos), en una póliza de seguro de asistencia sanitaria. Asimismo, el Consejero Delegado también cuenta con la cesión de un vehículo en renting.

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

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

No aplica.

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

No aplica.

B POLÍTICA 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

En el ejercicio 2015 la retribución de los consejeros que tenían derecho a retribución por su condición de tal estaban fijados en los siguientes:

- La retribución anual del Presidente del Consejo de Administración era de 60.000 euros.
- En relación con el resto de consejeros externos (que no eran miembros del Consejo de la sociedad dominante) las retribuciones eran:

- Asignación fija anual por su pertenencia de 39.600 euros brutos.
- Asignación fija anual por la pertenencia a cada una de las Comisiones de 4.050 euros brutos

Durante el ejercicio 2015 se modificaron los importes que percibían los consejeros que estatutariamente tenían derecho a remuneración por su pertenencia al Consejo de Administración o a sus Comisiones delegadas. Dichas modificaciones comenzaron a surtir efecto a partir del mes de agosto de 2015.

- La retribución anual del Presidente se incrementó de 60.000 euros a 80.000 euros.
- En relación con el resto de consejeros externos que no sean miembros del Consejo de la sociedad dominante, las retribuciones se modificaron de la siguiente manera:

- Asignación fija anual por su pertenencia se incrementó de 39.600 euros a 45.000.
- Asignación fija anual por la pertenencia a cada una de las Comisiones se incrementó de 4.050 euros a 5.000 euros brutos.

El artículo 43 de los Estatutos Sociales establecía en 2015 que los consejeros externos que no fueran miembros del consejo de administración de la sociedad dominante podrían percibir como máximo una remuneración que representase el dos por ciento (2%) de los beneficios líquidos de la Sociedad en el ejercicio, y sin que en ningún caso la cantidad anual percibida por cada uno de los miembros del Consejo pudiese ser inferior a 30.050,61 euros.

En el ejercicio 2015 la Sociedad no ha obtenido beneficios y el Presidente ha percibido más de 30.050,61 euros anuales (en concreto 68.333,34 euros). A este respecto, el Presidente va a proceder a devolver las cantidades percibidas en exceso respecto al citado límite de 30.050,61 euros brutos.

Por último, respecto al Consejero Delgado, éste ha percibido 272.556,40 euros brutos en concepto de retribución fija y ha devengado, en concepto de retribución variable, 23.993 euros brutos en concepto de retribución variable de Testa, 200.000 euros brutos en concepto de Bonus Anual de Merlin Properties y 200.000 euros brutos en concepto de Bonus Anual Restringido de Merlin Properties. Asimismo, ha recibido remuneraciones en especie referidas en la partida A.10.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2015
PILAR CAVERO MESTRE	Independiente	Desde 29/06/2015 hasta 31/12/2015.
EDUARDO FERNÁNDEZ-CUESTA LUCA DE TENA	Independiente	Desde 29/06/2015 hasta 31/12/2015.
MIGUEL HERAS DOLADER	Dominical	Desde 29/06/2015 hasta 31/12/2015.
MIGUEL OLLERO BARRERA	Dominical	Desde 28/09/2015 hasta 31/12/2015.
ISMAEL CLEMENTE ORREGO	Dominical	Desde 23/07/2015 hasta 31/12/2015.
FERNANDO LACADENA AZPEITIA	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 03/02/2015.
FERNANDO RODRÍGUEZ-AVIAL LLARDENT	Otro Externo	Desde 01/01/2015 hasta 29/06/2015.
JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 28/09/2015.
JAVIER LÓPEZ-ULLOA MORAIS	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 23/07/2015.
ESTANISLAO RODRÍGUEZ-PONGA SALAMANCA	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 29/06/2015.
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 29/06/2015.
MIGUEL CORSINI FREESE	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 29/06/2015.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
FERNANDO RODRÍGUEZ-AVIAL LLARDENT	0	68	0	0	0	0	0	0	68	259
PILAR CAVERO MESTRE	0	19	0	0	0	4	0	0	23	0

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
EDUARDO FERNÁNDEZ-CUESTA LUCA DE TENA	0	19	0	0	0	4	0	0	23	0
MIGUEL HERAS DOLADER	0	15	0	0	0	2	0	0	17	0
MIGUEL CORSINI FREESE	0	20	0	0	0	4	0	0	24	48
ESTANISLAO RODRÍGUEZ-PONGA SALAMANCA	0	20	0	0	0	4	0	0	24	48
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	0	20	0	0	0	4	0	0	24	48
JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	0	7	0	0	0	1	0	0	8	0
FERNANDO LACADENA AZPEITIA	273	0	0	224	200	0	0	4	701	12

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
EDUARDO FERNÁNDEZ-CUESTA LUCA DE TENA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
FERNANDO LACADENA AZPEITIA	701	0	0	701	0	0	0	0	701	12	0
ESTANISLAO RODRÍGUEZ-PONGA SALAMANCA	24	0	0	24	0	0	0	0	24	48	0
MIGUEL CORSINI FREESE	24	0	0	24	0	0	0	0	24	48	0
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	24	0	0	24	0	0	0	0	24	48	0
PILAR CAVERO MESTRE	23	0	0	23	0	0	0	0	23	0	0
EDUARDO FERNÁNDEZ-CUESTA LUCA DE TENA	23	0	0	23	0	0	0	0	23	0	0
MIGUEL HERAS DOLADER	17	0	0	17	0	0	0	0	17	0	0
JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	8	0	0	8	0	0	0	0	8	0	0
FERNANDO RODRÍGUEZ-AVIAL LLARDENT	68	0	0	68	0	0	0	0	68	259	0
TOTAL	912	0	0	912	0	0	0	0	912	415	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.

No aplica.

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	153.405.982	99,64%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	153.405.982	100,00%
Abstenciones	0	0,00%

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)

Tal y como se ha expuesto en el apartado C.1, en el ejercicio 2015 la Sociedad no ha obtenido beneficios. Como consecuencia de lo anterior, el Presidente va a proceder a devolver las cantidades percibidas en exceso respecto al citado límite de 30.050,61 euros.

Por otro lado, en la columna "otros conceptos" se ha incluido el coste de la póliza de seguro de asistencia sanitaria con reembolso de gastos médicos descrita en el apartado A.10 y la prima correspondiente a la póliza de seguro de vida a favor del Consejero Delegado.

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

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

Sí

No