

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



13 de mayo de 2020

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

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

1. Introducción

1.1 Política de Remuneraciones de los consejeros de Merlin

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

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

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

La Política de Remuneraciones que se propone implica una modificación del artículo 38 de los Estatutos Sociales de Merlin (artículo que regula el régimen de retribución de los consejeros), por lo que asimismo se someterá a votación de la Junta General de Accionistas la nueva redacción de dicho artículo estatutario.

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

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

El sistema de retribución aplicable a los miembros del Consejo de Administración se recoge en la nueva redacción del artículo 38 de los Estatutos Sociales que, como antes se ha indicado, se someterá a votación de la misma Junta General de Accionistas a la que se somete esta Política.

El sistema de retribución de los consejeros se menciona igualmente en el Reglamento del Consejo de Administración, concretamente en su artículo 22, si bien su regulación hace referencia a la recogida en los Estatutos Sociales de Merlin, por lo que no se precisa su modificación.

1.3 Explicación de las modificaciones realizadas en la Política y su proceso de elaboración

La presente Política se ha definido a partir de las directrices de la Comisión de Retribuciones, y con el apoyo de un experto externo que ha elaborado un informe sobre las prácticas de mercado (*benchmark*) en materia retributiva, con datos retributivos y sectoriales de otras sociedades comparables a Merlin (SOCIMIs o Real Estate Investment Trusts – REITS) anglosajonas y europeas, así como compañías del IBEX No Financiero. Adicionalmente, se ha solicitado a otro experto externo un informe de *benchmark* de bandas retributivas en España, en sociedades del IBEX 35, de determinados puestos, entre ellos de diferentes posiciones ejecutivas en el consejo equivalentes a las existentes en la Sociedad.

La Comisión de Retribuciones ha coordinado todo el proceso, se ha reunido con los consejeros ejecutivos para debatir sobre las diferentes alternativas planteadas, ha analizado los dos *benchmarks* solicitados y los datos que ha sido necesario preparar y, a partir de todo lo anterior, ha elaborado unas directrices que han sido la base de la elaboración de la presente Política.

Una vez aprobado el borrador de Política por la Comisión de Retribuciones, éste ha sido sometido a aprobación por parte del Consejo de Administración como paso previo a su presentación para el voto por parte de la Junta General de Accionistas.

El Consejo considera que esta Política contribuye a la estrategia empresarial y los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad al estar sus parámetros completamente alineados y relacionados con los objetivos que la Sociedad ha establecido tanto en el corto plazo como en el largo plazo.

En este sentido, a continuación, se resumen las principales modificaciones realizadas respecto de la Política anterior.

Como punto de partida, se ha considerado oportuno actualizar los principios que regían la anterior Política, ampliándolos o precisándolos en algunos casos, y en otros, incorporando nuevos principios, como son los referidos a la consistencia con la evolución normativa y las mejores prácticas, de proporcionalidad y adecuación a la situación económica de la sociedad y estándares del mercado, la garantía de la no discriminación por ninguna causa y la inclusión del principio de que las remuneraciones serán las suficientes para reconocer el esfuerzo y dedicación de los Consejeros de manera que resulten atractivas permitiendo adicionalmente la retención del talento en el propio Consejo.

En cuanto a los niveles retributivos de los consejeros ejecutivos, el Consejo, con el informe de la Comisión de Retribuciones, ha considerado que procede realizar un ajuste de las retribuciones de los consejeros ejecutivos tras una etapa inicial de alto crecimiento y de adquisiciones de la Sociedad (en la que se ha producido un crecimiento extraordinario), etapa en la que la política de remuneraciones ha sido adecuada a dicho crecimiento excepcional y fiel a los principios con los que la Compañía salió a cotizar en el mercado de valores.

Por ello, la Comisión de Retribuciones ha considerado iniciar una nueva etapa de

ajuste de las retribuciones de los consejeros ejecutivos en los términos que se indican a continuación:

- (i) En cuanto al corto plazo, reducción del máximo de STIP para el consejero delegado del 275% hasta el 200% de la retribución fija anual (siendo del 275% hasta el 100% para otros consejeros ejecutivos, diferentes al consejero delegado y/o primer ejecutivo) cuya determinación se basará en métricas cuantitativas, con una ponderación del 60% de los objetivos, y métricas cualitativas, a las que se les atribuiría una ponderación del 40% de los objetivos.

Asimismo, se establecerán objetivos más concretos y específicos que en la Política anterior, estableciéndose un reparto más claro entre los objetivos cuantitativos y cualitativos, en línea con la práctica del sector. En este contexto, los objetivos se centran en reforzar los flujos de las operaciones y el dividendo por acción anunciado al mercado al principio del ejercicio, la evolución de la acción en el año, y los aspectos relacionados con la sostenibilidad, en un contexto de contención del gasto, de cumplimiento del presupuesto y de los planes de inversión y desinversión, y controlando el apalancamiento. Estas métricas serán revisadas, actualizadas y moduladas por el Consejo, previo informe de la Comisión de Retribuciones, a fin de adaptarlas a la realidad y a los objetivos o circunstancias que puedan surgir anualmente durante el periodo de vigencia de la Política, para así poder adecuarse mejor a los retos que el negocio vaya planteando en cada ejercicio

- (ii) En cuanto al largo plazo, se plantea una reducción del máximo de LTIP para cada año de medición de objetivos de dicho plan, y en lo que respecta al consejero delegado de un 625% hasta el 200% de la retribución fija anual (siendo del 625% hasta el 100% para otros consejeros ejecutivos, diferentes al consejero delegado y/o primer ejecutivo) de cada año de medición de objetivos, con la consecución de un objetivo de rentabilidad para el accionista que será objeto de valoración a partir de las siguientes métricas: (i) el TSR absoluto, TSR relativo u otra métrica a valorar por la CR y (ii) el retorno de la inversión medido por el EPRA NAV u otra métrica a valorar por la CR.

Ante la situación de incertidumbre en que nos encontramos inmersos por la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, fijar definitivamente los pesos y los objetivos en estos momentos podría no ser prudente o conllevar futuras modificaciones en opinión de la Comisión de Retribuciones. Por ello, queda pendiente dicha concreción para los próximos meses a través de la propuesta que, en su caso, se haga a la junta general de accionistas y al futuro Reglamento del Incentivo una vez se tenga una visión más clara de los posibles impactos y sea factible identificar objetivos realistas y adaptados al nuevo escenario que puede emerger de la situación actual a fin de poder alinear los intereses de los accionistas, directivos y compañía en el nuevo contexto resultante.

Asimismo, se ha incorporado una cláusula “malus”, que la política anterior no contemplaba, a fin de poder proceder a la reducción de las remuneraciones pendientes de abono de darse alguna circunstancia extraordinaria de la que la

Sociedad quisiera protegerse. Se trata de una práctica ampliamente extendida entre las sociedades del IBEX ya que en el corto y en el largo plazo, en 2020, cuentan con esta cláusula el 73% y el 82% de las compañías respectivamente.

Finalmente, en el caso de los consejeros externos, se ha introducido, en línea con las empresas comparables, adicionalmente a la remuneración fija, la remuneración mediante dietas por asistencia a sesiones del consejo. Para elaborar esta propuesta se ha analizado la composición de la compensación total para los consejeros no ejecutivos de un grupo de comparación formado por sociedades del IBEX no financiero de tamaño comparable y otros REITs europeos y españoles. Como consecuencia de lo anterior, se ha aumentado el límite retributivo aprobado por la Junta para poder hacerlo efectivo.

Adicionalmente, se propone incorporar una remuneración para el presidente no ejecutivo y compensar las funciones del consejero coordinador, todo ello también la línea de las mejores prácticas de mercado. Éstas no se habían cuantificado ni recogido en la Política anterior y suponía una cierta anomalía en comparación con el mercado.

Se aclara, además, que tanto la remuneración prevista para el presidente, como la de cualquiera de los consejeros, quedará en todo momento sujeta a la decisión individual del consejero interesado de decidir, en aras a la flexibilidad que se recoge en los principios, si desea percibir la remuneración o cederla a la Sociedad.

2. Principios generales de la Política de Remuneraciones

La Política de Remuneraciones busca atraer, retener y comprometer a los mejores profesionales y lograr así los objetivos a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

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

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

- (i) se tendrá en cuenta en las decisiones retributivas los principios de proporcionalidad, situación económica tanto de la sociedad como del entorno y estándares de mercado;
- (ii) transparencia en la información de las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración;
- (iii) alineación de los intereses de los Consejeros con los de los accionistas, con los objetivos de negocio, y con la creación de valor a largo plazo de Merlin.
- (iv) orientación a promover la rentabilidad, la gestión prudente de los riesgos, y la sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo;

- (v) remuneración de forma adecuada de la valía profesional, experiencia, dedicación y responsabilidad de cada Consejero, siendo en el caso de los consejeros ejecutivos, remunerados únicamente por el desempeño de funciones ejecutivas, y no por su labor de Consejeros;
- (vi) retribución variable alineada con la consecución de objetivos vinculados con los planes estratégicos de la Sociedad a corto y largo plazo y los intereses de los accionistas, no estando garantizada, y siendo suficientemente flexible como para no abonar, o abonar parcialmente, este componente si no se alcanzan los objetivos definidos;
- (vii) consistencia con la evolución de la normativa, las mejores prácticas, recomendaciones y tendencias nacionales e internacionales, en materia de retribuciones de Consejeros de sociedades cotizadas;
- (viii) se garantizan la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza, y serán consistentes con los objetivos de sostenibilidad del grupo.
- (ix) remuneraciones suficientes para retribuir la cualificación, dedicación y responsabilidad de los Consejeros, garantizando la atracción y retención del talento en el Consejo de Administración.

Sección Primera

Estructura retributiva de los consejeros externos

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

La estructura retributiva de los consejeros externos (independientes, dominicales u otros externos) sería:

- (i) Presidente (no ejecutivo) del Consejo de Administración: Asignación fija de 450.000 euros brutos anuales.
- (ii) Consejero: Asignación fija de 100.000 euros brutos anuales, más una dieta por asistencia a sesiones del consejo de 2.000 euros brutos por sesión.
- (iii) Consejero Coordinador Independiente: Asignación fija de 35.000 euros brutos anuales.
- (iv) Pertenencia a comisiones:
 - (a) Asignación fija de 35.000 euros brutos anuales a cada consejero que pertenezca a la Comisión de Auditoría y Control.
 - (b) Asignación fija de 10.000 euros brutos anuales a cada consejero que pertenezca a la Comisión de Retribuciones.

- (c) Asignación fija de 10.000 euros brutos anuales a cada consejero que pertenezca a la Comisión de Nombramientos.
- (d) Asignación fija de 5.000 euros brutos anuales a los presidentes de cada una de las comisiones.

El hecho de incorporar una remuneración basada en dietas por asistencia implicará una modificación del artículo 38 de los Estatutos Sociales de Merlin (artículo que regula el régimen de retribución de los consejeros), ya que dicho artículo sólo contemplaba que la remuneración fuese únicamente mediante una asignación fija. Dicha modificación se someterá a votación de la Junta General de Accionistas de manera coetánea a la aprobación de esta Política.

Cada importe remunera cada cargo que ocupe un consejero los cuales se suman en función de los diferentes cargos hasta configurar la remuneración total del consejero (cargo de consejero, y en su caso presidencia o pertenencia a las comisiones) excepto en el caso de la remuneración del presidente no ejecutivo del consejo de administración, en que se consideran absorbidos en los honorarios de presidente todos los conceptos retributivos por los que desempeña sus funciones (cargo de consejero, función de presidente del consejo de administración, pertenencia o presidencia en su caso de comisiones).

En caso de que se nombre, dimita o cese un consejero externo durante el ejercicio, sea como consejero, como presidente del consejo de administración, como consejero coordinador, como miembro de una comisión o como presidente de cualquiera de ellas, las cantidades asignadas en cada caso se prorratearán en función del tiempo que haya ostentado el referido cargo o cargos durante el ejercicio.

Cualquier consejero puede, si lo considera oportuno, renunciar a todo o parte de su remuneración en favor de la Sociedad.

Todas las cuantías anteriores serán pagaderas en metálico a los consejeros externos practicando la Sociedad las oportunas retenciones o ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, cotizaciones a la Seguridad Social, o impuestos de naturaleza análoga o similar que, en su caso, fueran aplicables.

A efectos de lo previsto en el artículo 529 *septdecies* LSC, conjuntamente con la aprobación de la Política de Remuneraciones se someterá a la Junta General de Accionistas la aprobación del nuevo límite máximo a satisfacer por los consejeros externos. En este sentido, se propone fijar el importe máximo anual que podrá satisfacer Merlin al conjunto de los consejeros externos (independientes, dominicales u otros externos), por su condición de tales, en dos millones seiscientos mil euros (2.600.000 €) brutos anuales. Una vez aprobada esta cantidad permanecerá vigente hasta que la Junta General de accionistas acuerde su modificación.

La anterior regulación modificaría la aplicable hasta el 31 de diciembre de 2019 a los consejeros externos, y está sujeta a que la Política de Remuneraciones sea

aprobada.

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

4. Estructura retributiva de los consejeros ejecutivos

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

- a) una retribución fija anual (la “**Retribución Fija**”), el beneficio de un seguro de vida y de salud (la “**Parte Asistencial**”) y compensaciones por compromisos de no competencia (el “**Pacto de no Competencia**”);
- b) un sistema de incentivos monetarios a corto plazo (el “**STIP de los Ejecutivos**”) pagadero al 100 por 100 en metálico;
- c) un sistema de incentivos a largo plazo, que será pagadero al 100 por 100 en acciones de la Sociedad, salvo en supuestos excepcionales (el “**LTIP**”); e,
- d) indemnizaciones por cese (las “**Indemnizaciones**”) pagaderas al 100 por 100 en metálico.

De conformidad con los estatutos sociales, los consejeros ejecutivos no perciben la remuneración prevista en el apartado 3 al no ser consejeros externos.

En las decisiones retributivas de los consejeros ejecutivos se tendrán en cuenta los principios de proporcionalidad, situación económica tanto de la sociedad como del entorno y estándares de mercado.

Se aclara que los consejeros ejecutivos mantienen los derechos sobre remuneraciones correspondientes a periodos anteriores al 1 de enero de 2020 cuyo pago estuviera diferido, en los términos previstos en las políticas aplicables.

4.1 Retribución Fija

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

Esta remuneración se entiende referida al periodo del año completo, por lo que si el consejero ejecutivo causara baja en fecha distinta al comienzo o terminación del ejercicio percibirá las cantidades efectivamente devengadas, proporcionalmente al tiempo trabajado en el mencionado año.

La Política contempla que dicha remuneración no se actualizará durante el periodo que esté vigente la Política salvo que circunstancias extraordinarias lo aconsejen para atraer o retener el talento en el Consejo. En ese caso la Comisión de Retribuciones, previo los análisis o estudios pertinentes, procedería a proponer

al Consejo, y en su caso, a la junta general, la modificación que se considerase oportuna.

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

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

4.2.1 Importe del STIP de los Ejecutivos

El STIP de los Ejecutivos será fijado anualmente por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, tras evaluar la consecución de los objetivos fijados al inicio del ejercicio al que el STIP de los Ejecutivos viniera referido. Si los consejeros ejecutivos cumplen sus Objetivos (como estos más adelante se definen) podrá percibir el STIP de los Ejecutivos, con un tope máximo bruto de:

- (i) hasta el 200 por 100, en el caso del consejero delegado y/o primer ejecutivo; o
- (ii) hasta el 100 por 100 en el caso de cualquier otro consejero ejecutivo (diferente del consejero delegado y/o primer ejecutivo),

en ambos casos de la Retribución Fija correspondiente al ejercicio objeto de medición.

El Consejo, dentro del máximo señalado, determinará la cuantía a percibir por cada consejero ejecutivo. En la determinación de esta cuantía, el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, tomará en consideración, además de si el cumplimiento de objetivos ha sido total o parcial, el grado de dificultad en el cumplimiento de los objetivos en función del entorno y las circunstancias de mercado.

En caso de que se produjeran circunstancias extraordinarias que abogaran por reconocer a los consejeros ejecutivos un STIP de los Ejecutivos en el ejercicio objeto de evaluación superior a los umbrales indicados, a propuesta de la CR, y de aprobarse por el Consejo, se sometería a la aprobación de la junta general.

4.2.2 Criterios para la valoración del STIP de los Ejecutivos.

- (i) Para el análisis de la adecuación de la propuesta de importe del STIP de los Ejecutivos, la Comisión de Retribuciones valorará:
 - (a) El grado de cumplimiento de los objetivos cuantitativos establecidos para el ejercicio en cuestión, que estarán relacionados con el cumplimiento de las principales métricas del presupuesto, tales como, a modo de ejemplo, las siguientes (que son los que se han considerado de aplicación para 2020):
 - La previsión de reparto de dividendos, anunciada al

mercado por el equipo directivo durante el primer trimestre del ejercicio evaluado;

- La previsión de “*Funds for operations*” (“FFO”) por acción anunciada al mercado por el equipo directivo durante el primer trimestre del ejercicio evaluado.
- El cumplimiento del nivel de apalancamiento definido por el Consejo de Administración a principios de ejercicio evaluado.
- El cumplimiento del plan de inversiones y desinversiones definido por el Consejo de Administración a principio del ejercicio evaluado.
- Mantenimiento de los *overheads* dentro del límite fijado por el Consejo de Administración para el ejercicio evaluado.
- Cumplimiento del presupuesto del año
- Evolución de la acción en el año

Los objetivos cuantitativos tendrán una ponderación del 60%.

(b) El grado de cumplimiento de los objetivos cualitativos tales como, a modo de ejemplo (que son los que se han considerado de aplicación para el 2020):

- Evaluación del desempeño del ejercicio objeto de análisis de cada uno de los Consejeros realizada por el Consejo de Administración comprendiendo ésta aspectos tales como la evaluación de su compromiso, el liderazgo del equipo, la relación con el Consejo de Administración y con los inversores, entre otras cuestiones propias de las evaluaciones de consejeros.
- Mantenimiento o mejora de la posición obtenida en el índice GRESB.
- La evaluación del impacto que haya podido tener en la consecución de los objetivos, factores externos, como condiciones de mercado especialmente desfavorables, la situación del entorno internacional u otras de naturaleza similares.

Los objetivos cualitativos tendrán una ponderación del 40%.

Los objetivos cuantitativos y cualitativos mencionados anteriormente suponen una relación de posibles objetivos a tomar en consideración para el ejercicio 2020, no implica que se vayan

a utilizar todos. La Comisión de Remuneraciones a principios del ejercicio seleccionará y propondrá aquellos que considere más adecuados para el ejercicio en curso en función de los retos del negocio, así como su ponderación, pudiendo proponer un número de objetivos más reducido dentro de cada bloque.

(ii) Procedimiento de fijación anual de objetivos:

- (a) Al inicio de cada año, el Consejo de Administración podrá, previo informe de la Comisión de Retribuciones, concretar o modificar los objetivos cuantitativos y cualitativos aplicables para el ejercicio en curso, pudiendo adaptar o modificar los parámetros y pesos concretos de referencia respecto de los ejemplos citados, para adecuarlos a los nuevos retos que se planteen a la Sociedad.
- (b) Al final del ejercicio, previa recepción de la documentación soporte que estime oportuna para llevar a cabo su evaluación y propuesta, la Comisión de Retribuciones informará al Consejo de Administración de su valoración acerca del grado de consecución obtenido para los objetivos establecidos en el ejercicio y realizará la propuesta del STIP de los Ejecutivos devengado, atendiendo a las reglas antes referidas.

Una vez informada, la propuesta del STIP de los Ejecutivos devengado, esta será sometida a la aprobación del Consejo de Administración. El Consejo de Administración podrá, a su vez, aprobar o rechazar la propuesta recibida de la Comisión de Retribuciones.

En el caso de aprobación de dicha propuesta, se procederá al pago del incentivo tal y como se establece en el apartado 4.2.3. En el supuesto de rechazo, el Consejo de Administración:

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

4.2.3 Abono del STIP de los Ejecutivos

Sujeto a lo indicado en el apartado 5:

- (i) Cada consejero ejecutivo consolidará y percibirá el 50 por 100 del de los Ejecutivos que haya devengado y le corresponda (“**STIP upfront**”) en metálico en la fecha en la que el STIP de los Ejecutivos hubiera sido aprobado por el Consejo de Administración (la “**Fecha de Aprobación del STIP**”). Normalmente, la Fecha de Aprobación del STIP de los Ejecutivos coincidirá con la fecha de formulación de las cuentas

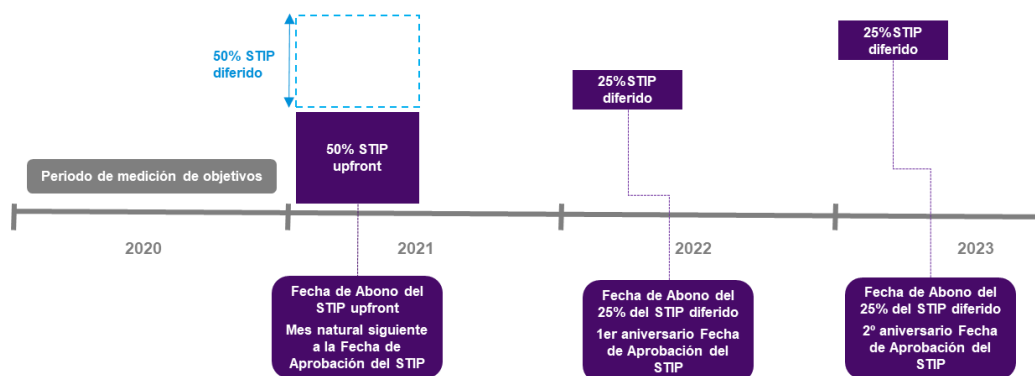
anuales del ejercicio al que se refiera el STIP de los Ejecutivos.

- (ii) La consolidación y percepción del 50 por 100 restante del STIP de los Ejecutivos de los Ejecutivos que le corresponda (el “**STIP Diferido**”), se consolidará y percibirá de acuerdo con el calendario que se indica a continuación:
 - (a) cada consejero ejecutivo consolidará el derecho sobre, y percibirá en metálico, el 25 por 100 del STIP de los Ejecutivos que le corresponda, en la fecha en la que se cumpla el primer aniversario de la Fecha de Aprobación del STIP;
 - (b) cada consejero ejecutivo consolidará el derecho sobre, y percibirá en metálico el 25 por 100 del STIP de los Ejecutivos que le corresponda en la fecha en la que se cumpla el segundo aniversario de la Fecha de Aprobación del STIP.

Para percibir el importe del STIP Diferido que corresponda, el consejero ejecutivo deberá continuar en el cargo en la fecha de consolidación y abono correspondiente, todo ello en los términos que se detallan en el apartado 5 posterior.

- (iii) El STIP de los Ejecutivos se abonará en metálico, una vez practicadas las oportunas retenciones o ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, cotizaciones a la Seguridad Social, o impuestos de naturaleza análoga o similar que, en su caso, fueran aplicables:
 - (a) 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 (“**Fecha de Abono del STIP upfront**”)
 - (b) En cuanto al STIP Diferido el día hábil siguiente a la fecha en que se cumpla el respectivo aniversario de la Fecha de Aprobación del STIP (la “**Fecha de Abono del STIP Diferido**”).

A continuación, se detalla, de forma gráfica, un ejemplo del sistema de generación del derecho y abono del STIP de los Ejecutivos (tomando como ejemplo el ejercicio 2020 y asumiendo que los objetivos se definan para todo el ejercicio tras la aprobación de la política):



La percepción del STIP de los Ejecutivos no se realizará en ningún caso de manera automática, ni tendrá carácter consolidable en la retribución fija del consejero ejecutivo. En relación al mismo, la Sociedad practicará las oportunas retenciones o ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, cotizaciones a la Seguridad Social, o impuestos de naturaleza análoga o similar que, en su caso, fueran aplicables.

4.3 El sistema de incentivos a largo plazo

Los Consejeros Ejecutivos podrán ser beneficiarios de un incentivo a largo plazo que se articulará en el marco de un plan de retribución variable mediante el cual, sus Beneficiarios (tal y como se definen posteriormente), pueden tener derecho a percibir un determinado número de acciones de la Sociedad (o en efectivo, en casos excepcionales) una vez transcurrido un periodo de tiempo previamente determinado, y siempre que se cumplan determinados objetivos previamente fijados (el “LTIP”).

Los beneficiarios del LTIP podrán ser los consejeros ejecutivos, miembros del equipo directivo y de gestión y demás personal que el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, decida incorporar al sistema (los “Beneficiarios”). Al inicio del plan se llevará a cabo un *assessment* por experto independiente de la idoneidad y los niveles de mercado de los beneficiarios del LTIP.

El LTIP que correspondería a los consejeros ejecutivos tendrá como cuantía máxima bruta;

- (i) hasta el 200 por 100 de la Retribución Fija, para cada uno de los años de duración del periodo de medición del LTIP, en el caso del consejero delegado y/o primer ejecutivo; o
- (ii) hasta el 100 por 100 de la Retribución Fija, para cada uno de los años de duración del periodo de medición del LTIP, para los otros consejeros ejecutivos (diferentes al consejero delegado y/o primer ejecutivo).

El LTIP se articulará, previo informe de la Comisión de Retribuciones y con la aprobación del Consejo de Administración y deberá ser objeto de aprobación, en

su caso, por la Junta General de Accionistas.

El acuerdo de la Junta General de Accionistas sobre el LTIP deberá recoger:

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

El detalle de cada uno de estos elementos y su medición y forma de pago quedará recogido en el reglamento del LTIP que se apruebe por el Consejo de Administración en desarrollo de los términos que hayan sido aprobados por la Junta General de Accionistas.

4.4 Indemnizaciones por cese

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

- (i) la separación o cese del consejero ejecutivo (de su cargo de consejero o de su cargo de consejero ejecutivo) sin causa. Se entenderá que existe causa cuando dicha separación o cese se deba a (a) un quebrantamiento o incumplimiento grave de deberes y obligaciones legales que le corresponden o a (b) la realización de alguna actuación u omisión que cause graves daños a la Sociedad, y siempre que, en ambos casos, la concurrencia de dicha causa hubiera sido declarada por un tribunal competente; o
- (ii) una dimisión o baja voluntaria motivada por una modificación sustancial en las condiciones de trabajo del consejero ejecutivo que redunden notoriamente en perjuicio de su formación profesional, en menoscabo de su dignidad, o sean decididas con grave transgresión de la buena fe, por parte de la Sociedad. En sentido contrario, no se considerará una modificación sustancial a estos efectos, la aprobación de Políticas futuras que fueran económicamente menos favorables, que no contemplen retribuciones variables similares al STIP de los Ejecutivos o LTIP o decisiones futuras de la Sociedad de no aprobar planes de incentivos a largo plazo similares al

LTIP;

- (iii) una dimisión o baja voluntaria motivada por haber acontecido un cambio de control (entendido cambio de control en los términos regulados en la normativa de ofertas públicas de adquisición de acciones), siempre que la extinción se produzca dentro de los tres meses siguientes a que acontezca el cambio de control.

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

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

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

Esta indemnización se percibirá de forma adicional a los importes que se deriven de los supuestos recogidos en el apartado 5 siguiente y se abonaría en metálico practicando la Sociedad las correspondientes retenciones a cuenta o ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, cotizaciones a la Seguridad Social, o impuestos de naturaleza análoga o similar que, en su caso, fueran aplicables.

El pago de la indemnización por resolución de contrato, cuando esta procediera, quedará retenido hasta que la Sociedad haya podido comprobar que el consejero ha cumplido con los criterios de rendimiento establecidos en los diferentes elementos del paquete retributivo, siendo el horizonte temporal de dichos elementos de rendimiento distinto por lo que dicho plazo se evaluará y determinará en el momento de determinar la indemnización a percibir.

Una vez realizado dicho cálculo y comprobados que los objetivos para el STIP de los Ejecutivos han sido cumplidos adecuadamente se procederá a realizar junto con el pago del STIP resultante, el pago de la indemnización que pudiera corresponderle al consejero ejecutivo.

4.5 Parte Asistencial

La Sociedad contratará (i) una póliza de fallecimiento e incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, cuyo beneficiario será el consejero ejecutivo y/o las personas que el designe en el caso de la cobertura de fallecimiento, así como (ii) un seguro médico, con cobertura sanitaria global y con una compañía de primer nivel, en la que se incluirá como beneficiarios al consejero ejecutivo, junto con su cónyuge e hijos dependientes. Las primas de seguros ascenderán a un importe

máximo de 14.000 euros anuales (por consejero ejecutivo), importe que se actualizará anualmente conforme a las circunstancias concurrentes y los parámetros actuales habituales para esta tipología de seguros.

4.6 Pacto de no Competencia

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

El Pacto de no Competencia estará remunerado con un importe bruto equivalente a 6 meses de la Retribución Fija anual (la “**Retribución por no Competencia**”) quedando su ámbito específicamente regulado en el contrato del consejero ejecutivo.

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

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

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

El derecho al STIP de los Ejecutivos y su abono se sujetará a las siguientes reglas particulares, en las situaciones específicas indicadas, en el entendido que los derechos que los consejeros ejecutivos pudieran tener sobre el STIP de los Ejecutivos serán compatibles, y se abonará de forma adicional, a las indemnizaciones por cese previstas en el apartado 4.4 de la Política de Remuneraciones:

Situaciones Especiales	Consecuencias para el STIP de Ejecutivo
Terminación de la relación a instancia de la Sociedad y por causa procedente	El consejero ejecutivo no recibirá importe alguno de cualquier STIP Diferido (esto es, STIPs cuyo plazo de medición hubiera concluido, pero cuyo derecho no se hubiera consolidado o estuviera pendiente de abono a la fecha de terminación) de su relación.
Terminación de la relación a instancia de la Sociedad sin causa o de manera improcedente	El consejero ejecutivo tendrá derecho a recibir el 100 por 100 de los STIP Diferido así como la parte proporcional del STIP de los Ejecutivos correspondiente al ejercicio social en que termina su relación (en este último caso, el porcentaje del STIP de los Ejecutivos que corresponderá al consejero será igual al porcentaje del STIP de los Ejecutivos que le correspondió en el último ejercicio). El importe correspondiente a los STIP Diferidos se abonará a la fecha de terminación de la relación. El importe del STIP de los Ejecutivos correspondiente al ejercicio social en curso se abonará en la fecha de pago del STIP upfront.

<p>Terminación de la relación debida a Jubilación, muerte o incapacidad permanente</p>	<p>Se generará a favor del consejero ejecutivo, o sus causahabientes, el derecho a recibir, de forma anticipada, el 100 por 100 de los STIP Diferidos pendientes de abono así como la parte proporcional del STIP de los Ejecutivos correspondiente al año de terminación de su relación con la Sociedad (en este último caso, el porcentaje del STIP de los Ejecutivos que corresponderá al consejero será igual al porcentaje del STIP de los Ejecutivos que le correspondió en el último ejercicio, prorrateado por el tiempo transcurrido en el ejercicio en cuestión). Dichos importes serán pagaderos de manera inmediata a la terminación de la relación, salvo el importe del STIP de los Ejecutivos correspondiente al ejercicio social en curso que se abonará en la fecha de pago del STIP upfront.</p>
<p>Terminación de la relación debida a (i) baja voluntaria o (ii) dimisión</p>	<p>El consejero ejecutivo no recibirá importe alguno de cualquier STIP Diferido pendiente de generación de derecho y/o abono a la fecha de terminación de su relación.</p>
<p>Terminación por causa de cambio de control (sea por decisión del ejecutivo, sea a instancia de la Sociedad)</p>	<p>El consejero ejecutivo consolidará y percibirá, de forma anticipada, el 100 por 100 de los STIP Diferidos a la fecha del Cambio de Control, así como la parte proporcional (en función de los meses transcurridos) del STIP de los Ejecutivos correspondiente al ejercicio social en que concurra el Cambio de Control. En este último caso, el porcentaje del STIP de los Ejecutivos que corresponderá al consejero será igual al porcentaje del STIP de los Ejecutivos que le correspondió en el último ejercicio (proporcional en función de los meses transcurridos). El STIP Diferido será pagadero de manera inmediata al Cambio de Control y la parte proporcional del STIP de los Ejecutivos correspondiente al ejercicio social en que concurra el Cambio de Control en la fecha de formulación de cuentas de dicho ejercicio.</p>

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

En el caso del LTIP las condiciones especiales de pago vinculadas con el desencadenamiento de las situaciones específicas anteriormente descritas quedarán recogidas en el Reglamento del LTIP.

6. Reducción (*malus*) de los incentivos variables de los consejeros ejecutivos

En el caso de que antes de abonarse a un consejero ejecutivo cualesquiera cantidades en concepto de STIP de los Ejecutivos o LTIP consolidadas conforme a lo previsto en los apartados anteriores, se produjeran los hechos o circunstancias que se indican a continuación, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones podrá reducir en el porcentaje que considere oportuno o incluso cancelar el derecho del consejero ejecutivo tanto al STIP de los Ejecutivos como el LTIP.

Las situaciones que pueden dar lugar a la reducción o pérdida del derecho a percibir STIP de los Ejecutivos o LTIP son las siguientes:

- (i) Cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o modificación significativa de las cuentas, resultados, o datos económicos o de otro tipo en los que se ha basado la concesión de la retribución variable en cuestión, de forma que los citados datos no reflejaran fielmente la situación de la Sociedad o el rendimiento de la misma, los del área de responsabilidad del consejero ejecutivo o su rendimiento real, con independencia de que el consejero ejecutivo tuviera en ello alguna clase de responsabilidad o no.
- (ii) Una reformulación de cuentas anuales de la Sociedad o de otras sociedades del Grupo que no provenga de un cambio normativo o de una revisión de la normativa contable y cuando así se determine por los auditores externos de la Sociedad, y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de la Sociedad.
- (iii) Existencia de alteraciones o inexactitudes en los datos de negocio que fueran relevantes a los efectos del STIP de los Ejecutivos o LTIP y sean confirmadas por los auditores externos de la Sociedad.
- (iv) Cese del consejero ejecutivo por conductas irregulares, fraude, incumplimientos o quebrantamientos graves de sus obligaciones como consejero o de las obligaciones legales, cuando dichas conductas hayan sido confirmadas por un pronunciamiento judicial firme.

A estos efectos la Comisión de Retribuciones comparará la evaluación del desempeño realizada para el Consejero con el comportamiento a posteriori de algunas de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos. Las cláusulas de reducción (“malus”) aplicarán sobre cualquier componente variable de la retribución incluido en la Política que se encuentre pendiente de abono, y que se corresponda con el ejercicio en que se produjo el evento que da lugar a la aplicación de la cláusula, y estarán vigentes durante el periodo de diferimiento.

En todo caso, la retribución variable se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Sociedad en su conjunto.

Corresponderá al Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe de la Comisión de Remuneraciones la determinación de si han concurrido las circunstancias que dan lugar a la aplicación de las cláusulas de reducción de las retribuciones variables, en los supuestos que afecten y, en ese caso, y en función del grado de cumplimiento de dichas condiciones, la remuneración variable que deba ser reducido y la forma en que se deba producirse.

7. Recuperación (*clawback*) de los incentivos variables de los Consejeros Ejecutivos

Si durante los dos (2) años siguientes al abono del STIP de los Ejecutivos o el LTIP:

- (a) se impusiera por la Comisión Nacional del Mercado de Valores una sanción grave contra la Sociedad por hechos relacionados con el desempeño de las funciones de un consejero ejecutivo en la Sociedad; o
- (b) se produjera una reformulación material de las cuentas anuales de la Sociedad por causa imputable a uno o varios consejeros ejecutivos o altos directivos y salvo si dicha reformulación fuera motivada por una modificación de las normas contables aplicables; en estos casos siempre que estuvieran temporalmente referidas a alguno de los ejercicios tomados en consideración para la determinación del STIP de los Ejecutivos o el LTIP; o
- (c) se produjera el cese del consejero ejecutivo por conductas irregulares, fraude, incumplimientos o quebrantamientos graves de sus obligaciones como consejero o de las obligaciones legales, cuando dichas conductas hayan sido confirmadas por un pronunciamiento judicial firme;

Merlin podrá exigir al consejero ejecutivo en cuestión la devolución de hasta el 100 por cien del importe neto de impuestos de las cantidades percibidas por el mismo bajo el STIP de los Ejecutivos como bajo el LTIP.

Corresponderá al Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe de la Comisión de Remuneraciones la determinación de si han concurrido las circunstancias que dan lugar a la aplicación de las cláusulas de recuperación de las retribuciones variables, en los supuestos que afecten y, en ese caso, la forma en que se deba producirse.

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

- 8.1** Duración: La duración del contrato con los consejeros ejecutivos tiene carácter indefinido.
- 8.2** Plazo de preaviso: Se establece que ambas partes tendrán que respetar un periodo de preaviso de cuatro (4) meses en caso de resolución del contrato, salvo en caso de separación o cese en su condición de consejero por quebrantamiento de los deberes que le corresponden, por realización de alguna actuación y omisión que cause daños para la Sociedad o por la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Sociedad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra el mismo. El incumplimiento de la obligación de preaviso conllevará la obligación de indemnizar con la cuantía equivalente al periodo de preaviso incumplido, autorizando el consejero a la Sociedad al descuento de la liquidación de haberes que por esta razón pudiera corresponder.
- 8.3** Indemnizaciones por cese: Se describen en el apartado 4.4 de la Política de Remuneraciones.

9. Otros

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

10. Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos

El sistema retributivo y las condiciones básicas contractuales anteriormente descritas deberán ser revisados en caso que cualquier nuevo consejero ejecutivo se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de la Política de Remuneraciones.

A este respecto, se propondrá, por acuerdo del Consejo de Administración, una retribución fija anual adecuada a las características que desarrolle el nuevo consejero ejecutivo, considerando el entorno competitivo, y se harán las propuestas que corresponda respecto del resto de elementos del sistema retributivo recogido en la Política de Remuneraciones.

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

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

11. Aplicación de la Política de Remuneraciones

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneraciones de los consejeros, la Comisión de Retribuciones podrá revisar periódicamente los principios generales de la Política de Remuneraciones, como responsable de la supervisión de su aplicación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de los Estatutos Sociales de Merlin. A tal fin, la Comisión de Retribuciones procederá a incorporar o, en su caso, proponer las modificaciones, adaptaciones, normas de desarrollo o criterios regulatorios que procedan.

12. Vigencia de la Política de Remuneraciones

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneraciones de los miembros del consejo, las políticas y procedimientos contenidos en el presente documento tendrán vigencia en (y para todo) el año de su aprobación por la Junta General de Accionistas (esto es, desde 1 de enero de 2020) y en los dos ejercicios siguientes (años, 2021 y 2022), salvo que, con anterioridad, fuera de aplicación lo dispuesto en el artículo 529 *novodecies*, apartado 4, LSC.