

**Memoria sobre la actividad de la Comisión de Retribuciones de MERLIN
Properties, SOCIMI, S.A.
durante el ejercicio social finalizado el 31 de diciembre de 2020**

1. Introducción

La organización y competencia de la Comisión de Retribuciones de MERLIN Properties SOCIMI, S.A. (la “**Comisión**” y la “**Sociedad**”), estaba regulada en los artículos 41 del Reglamento del Consejo de Administración y 45 de los Estatutos Sociales de la Sociedad. La Comisión aprobó en su sesión de 11 de diciembre de 2020, un nuevo reglamento, separado del Reglamento del Consejo, del Reglamento de la Comisión de Auditoría y Control y del Reglamento de la Comisión de Nombramientos.

Dado que, durante toda su actividad en 2020, la Comisión ha funcionado al amparo del artículo 41 del Reglamento del Consejo y 45 de los Estatutos Sociales, se resumen, en síntesis, los siguientes aspectos principales en relación a la Comisión:

1.1. Composición

Conforme lo dispuesto en su regulación:

- (i) La Comisión:
 - (a) estará formada por consejeros externos, en el número que determine el Consejo, con un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5), debiendo ser sus miembros en su mayoría consejeros independientes;
 - (b) designará de su seno un Presidente, que será consejero independiente;
 - (c) designará asimismo un Secretario y podrá designar un Vicesecretario, pudiendo ambos no ser miembros de la misma ni Consejeros; en caso de no efectuar tales designaciones, actuarán como tales los del Consejo de Administración;
- (ii) la renovación, reelección y cese de los consejeros que integran la Comisión se regirá por lo acordado por el Consejo;
- (iii) a la fecha, la Comisión tiene la siguiente composición, la cual fue acordada tras la junta general ordinaria de la Sociedad, que se celebró el 17 de junio de 2020, modificando con ello, desde dicha fecha, la composición que tenía esta Comisión:

MIEMBRO	CARGO	CATEGORÍA COMO CONSEJERO	FECHA DE NOMBRAMIENTO O REELECCIÓN
Dña. M ^a Luisa Jordá . Castro	Presidente	Independiente	19 de junio de 2020
D. Ignacio Gil-Casares Satrústegui	Vocal	Dominical	19 de junio de 2020
D. Fernando Ortiz Vaamonde	Vocal	Independiente	19 de junio de 2020
Dña. Pilar Cavero Mestre	Vocal	Independiente	19 de junio de 2020

En la página web de la Sociedad consta la información del perfil profesional de cada uno de los miembros de la Comisión.

1.2. Funcionamiento

Conforme lo dispuesto en su regulación la Comisión:

- (i) es convocada por su Presidente, bien a iniciativa propia, o bien a requerimiento del Presidente del Consejo o de cualquiera de sus miembros;
- (ii) se reúne, de ordinario, al menos una vez al año, así como cuando la convoca su Presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo o su presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones;
- (iii) queda válidamente constituidas cuando concurren, presentes o representados, la mayoría de sus miembros;
- (iv) sus acuerdos se adoptan por mayoría de miembros concurrentes, presentes o representados, teniendo su presidente voto dirimente.

1.3. Principales cometidos

La Comisiones tienen como principales cometidos asignados los siguientes:

- (i) 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, así como la retribución individual de

los Consejeros ejecutivos y de las demás condiciones de sus contratos, velando por su observancia;

- (ii) analizar, formular y revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos, proponiendo su modificación o actualización;
- (iii) velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad; y
- (iv) asistir al Consejo en la elaboración del informe sobre la política de retribuciones de los Consejeros.

2. Reuniones

Durante el ejercicio 2020, la Comisión se reunió en doce ocasiones (en particular, los días 15 de enero, 4 de febrero, que se suspendió continuando el 6 de febrero, 19 de febrero, 26 de febrero, 16 de marzo, 2 de abril, 29 de julio, 29 de septiembre, 22 de octubre, 29 de octubre y 11 de diciembre).

Todas las reuniones de la Comisión contaron con la asistencia (presentes, debidamente representados o a través de medios audiovisuales) de la totalidad de los miembros de la Comisión. Particularmente se celebraron con carácter íntegramente telemático, las sesiones del 16 de marzo y del 2 de abril.

En el marco de estas reuniones:

- (i) Asistieron los consejeros ejecutivos de la Sociedad a las reuniones de la Comisión de Retribuciones del 6 de febrero de 2020 (continuación de la del 4 de febrero) y de 29 de octubre de 2020
- (ii) Distintas personas de KPMG, como asesor contratado para ello por la Comisión, asistieron como invitados a las sesiones. En particular, Mónica San Nicolás asistió a las reuniones del 15 de enero, de 22 de octubre y de 29 de octubre. Mar Escanez asistió a la sesión del 15 de enero. Diego Fernández asistió a la sesión del 22 de octubre y Noelle Cajigas, asistió a la sesión del 29 de octubre. Todas ellas de 2020

3. Actuaciones de la Comisión

3.1. Actuaciones generales

En sus reuniones durante el ejercicio 2020, las actividades más relevantes acometidas por la Comisión, en el marco de sus competencias han sido:

- (i) Las actividades recurrentes, consistentes en:

- (a) Informar sobre el importe de los sueldos fijos (así como las variaciones propuestas) y variables (STIP) aplicables al equipo directivo, incluyendo consejeros ejecutivos;
 - (b) Informar sobre la revisión del cumplimiento de los objetivos para el devengo del LTIP del periodo 2017-2019, así como la propuesta de distribución de la parte del LTIP cuyo pago se generaba con la formulación de las cuentas del ejercicio cerrado a 31.12 2019 entre los beneficiarios;
 - (c) Informar sobre el cálculo de los *Overheads* realizado por el auditor de cuentas;
 - (d) Elaborar la autoevaluación de la Comisión durante el ejercicio 2019;
 - (e) Revisar el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros e informar sobre el mismo;
 - (f) Revisar el Informe Anual de Gobierno Corporativo e informar sobre el mismo, en aspectos de su competencia;
 - (g) Aprobar la Memoria de Actividades de la comisión en relación con el año 2019; y
 - (h) Colaborar con el asesor externo contratado al efecto para emitir la evaluación del funcionamiento de esta Comisión.
- (ii) La principal actividad de la Comisión ha sido, con el apoyo de KPMG como asesor contratado a tal efecto, la elaboración de la Política de Remuneraciones del Consejo para el periodo 2020-2022 que ha supuesto un cambio muy significativo respecto a la anterior Política, con la voluntad de adecuar la misma a las mejores prácticas y recomendaciones de buen gobierno. En particular, en el marco de la nueva Política de Remuneraciones, la Comisión, con el apoyo de KPMG ha trabajado en la selección y determinación de los criterios, parámetros y ponderación de los objetivos a conseguir para el devengo del incentivo variable a corto plazo.
- (iii) Particularmente, en el ejercicio 2020, la Comisión ha trabajado en la elaboración de un reglamento propio, separado de la regulación del consejo o de las demás comisiones, siguiendo las recomendaciones de buen gobierno y las sugerencias de la Guía Técnica 1/2019 publicada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) sobre las Comisiones de Nombramientos y Retribuciones.

- (iv) También de forma particular en este año, la CNMV aprobó la reforma del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas vigente desde 2015, según comunicado de fecha 26 de junio de 2020, siendo uno de los aspectos objeto de la reforma, la clarificación de cuestiones referentes a la remuneración de los consejeros. La Comisión ha trabajado en consideración esta reforma para los planteamientos retributivos del ejercicio.
- (v) Finalmente, de forma excepcional, debido a la pandemia causada por la Covid-19, la Comisión de Retribuciones:
 - (a) Ha informado sobre la decisión de no implementar un incentivo a largo plazo en el que computara el ejercicio 2020, dada la incertidumbre del mismo; y
 - (b) ha impulsado, apoyado e informado favorablemente de las decisiones que se han ido implementando consistente en las renuncias a la percepción de retribuciones variables de los consejeros ejecutivos y del equipo de dirección, así como a la reducción parcial de la remuneración del consejo durante el año 2020.

3.2. Actuaciones en relación con la nueva Política de Retribuciones del Consejo

La Comisión considera conveniente destacar las labores realizadas, con la participación de los consejeros ejecutivos y con el asesoramiento técnico de KPMG, en la adaptación de la Sociedad a la nueva política de remuneraciones, basada en la exigencia de cumplimiento de objetivos cuantitativos y cualitativos, concretos, específicos y medibles. En este sentido, se ha trabajado en la selección de los objetivos, en la decisión de la ponderación de cada uno dentro del marco de la política general aplicada, y en la cuantificación de los niveles de cumplimiento.

Con este trabajo, la Comisión ha buscado sentar las bases de un procedimiento de actuación para los próximos ejercicios.

4. Plan de actuaciones para el ejercicio 2020

El plan de actuaciones de la Comisión de Retribuciones para el ejercicio 2020 incidirá en continuar con las funciones y competencias propias de las mismas, reguladas en el Reglamento de la Comisión, actuando de forma coordinada, en general, con los demás órganos sociales y con el equipo de dirección, y particularmente con la Comisión de Nombramientos en aquellas áreas en las que ambas tienen competencias.

En el marco de lo anterior, la Comisión tiene previsto, como actuaciones para el ejercicio 2020:

- (i) Determinar los objetivos para el variable a corto plazo del ejercicio 2021, aplicable a los consejeros ejecutivos y al equipo directivo y sentar los criterios o umbrales básicos a considerar para la determinación del variable a corto plazo del resto de la plantilla, competencia de la dirección ejecutiva de la Sociedad;
- (ii) analizar la conveniencia y, en su caso, evaluar y proponer fórmulas para establecer un incentivo a largo plazo que alinee los intereses de la Sociedad con los de sus accionistas;
- (iii) cumplir puntualmente con sus cometidos en relación a los aspectos sobre los que deba informar o proponer; y
- (iv) mejorar y establecer procedimientos de preparación, control y mejora de la información a recibir por las Comisiones y, consecuentemente la que este remita al Consejo de Administración, con el fin último de tener una mejor conocimiento de las bases, comparables y razones que justifiquen la determinación de las partidas de retribución variables de las que el equipo directivo es beneficiario.