



**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 2021**

1. Introducción

La organización y competencia de la Comisión de Retribuciones de MERLIN Properties SOCIMI, S.A. (la “**Comisión**” y la “**Sociedad**”), está regulada en el artículo 45 de los Estatutos Sociales y en el Reglamento de la Comisión de Retribuciones de la Sociedad.

Se resumen, en síntesis, los siguientes aspectos principales en relación a la Comisión con referencia a dicha regulación:

1.1. Composición

- (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:

| MIEMBRO | CARGO | CATEGORÍA | 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 | 27 de abril de 2021 |

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, trimestralmente, 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; y
- (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 remuneraciones de los Consejeros o de quienes desarrollen funciones como Altos Directivos, de Comisiones ejecutivas o de Consejeros delegados, así como la retribución individual de los Consejeros ejecutivos y de las demás condiciones de sus contratos, velando por su observancia;
- (ii) evaluar el grado de cumplimiento de los criterios y objetivos establecidos para los consejeros ejecutivos y equipo directivo, en relación con el ejercicio anterior, determinándolo en la propuesta sobre las remuneraciones individuales de los consejeros, incluyendo los componentes variables a corto, medio y largo plazo, involucrando, en su caso, a un asesor externo;
- (iii) velar porque el Consejo de Administración esté en condiciones de aprobar con anterioridad a su aplicación, los objetivos, criterios y métricas de los distintos conceptos retributivos que se hayan establecido para el ejercicio en curso, de acuerdo con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas;
- (iv) velar porque la política de remuneraciones aplicable a Consejeros y directivos esté alienada con la situación y la estrategia a corto, medio y largo plazo de la Sociedad, incluyendo en lo relativo a sostenibilidad, diversidad, rentabilidad a largo plazo y asunción de riesgos, y con las

condiciones de mercado y valorar si contribuye a la creación de valor de largo plazo y a un control y gestión adecuados de los riesgos, y verificar lo anterior con carácter anual;

- (v) velar para que la Sociedad está en disposición de evaluar la consecución de los objetivos, criterios y métricas establecidos en el ejercicio anterior determinantes de la retribución devengada por los consejeros en dicho ejercicio, especialmente los ejecutivos. Todo ello con la suficiente antelación, antes de la fecha de publicación del informe anual sobre retribuciones de los consejeros, para que éste contenga toda la información necesaria y con el suficiente nivel de detalle;
- (vi) verificar la coherencia de las políticas de retribuciones aplicables al resto de empleados con la estrategia de la Sociedad;
- (vii) elaborar la propuesta de la política de remuneraciones mediante un procedimiento predeterminado y transparente y describir el mismo de modo sucinto en el informe anual de funcionamiento de la Comisión y en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros;
- (viii) analizar, formular y revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos, proponiendo su modificación o actualización;
- (ix) revisar las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos y de los Altos Directivos y verificar que son consistentes con las políticas retributivas vigentes;
- (x) verificar que la política de remuneraciones se aplica adecuadamente y que no se realizan pagos a consejeros que no estén previstos en ella. Asimismo, verificar si han acaecido las circunstancias que hacen aplicables las cláusulas malus y clawback y proponer las medidas oportunas para, en su caso, recuperar los importes que pudieran corresponder;
- (xi) asistir al Consejo en la elaboración del informe sobre la política de remuneraciones de los Consejeros y elevar al Consejo cualesquiera otros informes sobre retribuciones previstos en el presente Reglamento y en los Estatutos Sociales de la Sociedad;
- (xii) revisar o verificar la información sobre las retribuciones del Consejo de Administración que tenga que publicar la Sociedad;
- (xiii) revisar que la información que la Sociedad difunde a través de su página web sobre materias que sean competencia de la Comisión es suficiente y adecuada y sigue las recomendaciones de buen gobierno corporativo;

- (xiv) participar en las posibles actualizaciones del reglamento del Consejo de Administración en relación con las materias que sean competencia de la Comisión;
- (xv) responder a las consultas que formulen los accionistas en materias objeto de su competencia; y
- (xvi) involucrase con asesores de voto, en particular en materias relacionadas con la política retributiva de consejeros y Altos Directivos, pudiendo involucrarles asimismo en la mejora de cualquier aspecto.

2. Reuniones

Durante el ejercicio 2021, la Comisión se reunió en once ocasiones (en particular, los días 19 de enero, 4 de febrero, 15 de febrero, 22 de febrero, 15 de marzo, 26 de mayo, 9 de junio, 28 de julio, 6 de septiembre, 26 de octubre y 1 de diciembre). Además, se ha reunido por escrito y sin sesión el 12 de julio y conjuntamente con la Comisión de Nombramientos los días 6 y 9 de abril, y ha llevado a cabo varias reuniones de trabajo a lo largo del ejercicio.

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 de 22 de febrero, 15 de marzo, 6 y 9 de abril, 9 de junio, 28 de julio y 6 de septiembre.

En el marco de estas reuniones:

- (i) Asistió D. Miguel Ollero a la reunión del 15 de febrero, para exponer las métricas del STIP 2021 y las consecuencias del LTIP 2017/2019 en el ejercicio 2021.
- (ii) Asistió D. Eduardo Gómez de Salazar, socio de Garrigues, a las reuniones del 22 de febrero y 15 de marzo, y a las reuniones de trabajo del 4 y 10 de marzo, para exponer el estado de desarrollo del incentivo extraordinario.
- (iii) Asistieron abogados de Garrigues a la reunión conjunta con la Comisión de Nombramientos de 6 de abril para exponer la situación de los trabajos en curso en materia de igualdad.
- (iv) Asistieron miembros del equipo de Russell Reynolds a la reunión conjunta con la Comisión de Nombramientos de 9 de abril y a la reunión de 9 de junio para exponer la situación del trabajo de valoración del equipo directivo.
- (v) Asistieron miembros del equipo de Willis Towers Watson a las reuniones de 26 de octubre y 1 de diciembre y a varias de las reuniones de trabajo para exponer los trabajos realizados en relación con el diseño del LTIP 2022-2024 y de la nueva Política de Remuneraciones.

3. Actuaciones de la Comisión

3.1. Actuaciones generales

En sus reuniones durante el ejercicio 2021, las actividades más relevantes acometidas por la Comisión, en el marco de sus competencias han sido:

- (i) Informar sobre las métricas y ponderaciones a aplicar para el STIP 2021 aplicables al equipo directivo, incluyendo consejeros ejecutivos, así como las líneas básicas en cuanto a volumen, objetivos, métricas y ponderaciones de las retribuciones variables a corto plazo del resto de la plantilla;
- (ii) Plantear el diseño de un incentivo extraordinario, conjuntamente con el equipo de HCS de Garrigues, e informar sobre el Reglamento, los beneficiarios e importes del mismo;
- (iii) Iniciar el *assessment* requerido por la Política de Remuneraciones sobre los potenciales perceptores del LTIP 2022-2024 y el diseño de la Política de Remuneraciones 2023-2025, proponiendo para dicho trabajo la contratación de Willis Towers Watson, tras un proceso competitivo en el que participaron tres consultoras expertas en la materia.
- (iv) Realizar el seguimiento del Plan de Igualdad Retributiva.
- (v) Informar favorablemente sobre la propuesta de asignación del primer 50% de las acciones del LTIP 2017/2019, así como la aplicación a los Sres. Zarrabeitia y Lacadena del régimen de jubilación aplicable bajo el LTIP 2017-2019;
- (vi) Informar sobre la modificación de la Política de Remuneraciones a los efectos de incluir la remuneración de los miembros de la comisión que asuma funciones de sostenibilidad en términos análogos a la que se perciba por los miembros de otras comisiones;
- (vii) Elaborar la autoevaluación de la Comisión durante el ejercicio 2020;
- (viii) Revisar el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros e informar sobre el mismo;
- (ix) Revisar el Informe Anual de Gobierno Corporativo e informar sobre el mismo, en aspectos de su competencia; y
- (x) Aprobar la Memoria de Actividades de la comisión en relación con el año 2020.

Adicionalmente, dado que durante el año 2021 tuvo lugar la publicación de la reforma de la Ley de Sociedades de Capital por la Ley 5/202, de 12 de abril, que modifica cuestiones relativas a las remuneraciones de consejeros,

se procedió a revisar e identificar las reformas a implementar por la Sociedad a efectos de trabajar en su incorporación y aprobación por la junta general de accionistas que se celebre en 2022.

3.2. Actuaciones en relación con el Incentivo Extraordinario y el LTIP

La Comisión considera conveniente destacar las labores realizadas en relación con:

- (i) **Incentivo extraordinario:** junto con el equipo de HCS de Garrigues, se ha trabajado en el incentivo extraordinario a percibir por el equipo directivo y, en particular, en el diseño del Reglamento de dicho incentivo, así como en la definición de los beneficiarios e importes del mismo. Este incentivo fue aprobado por la junta general de accionistas celebrada en abril de 2021 y aplica de forma extraordinaria y excepcional sobre objetivos referenciados al ejercicio 2021.
- (ii) **LTIP:** a comienzos de 2021, dada la incertidumbre aún existente como consecuencia de la pandemia, se decidió no implementar un incentivo a largo plazo que aplicara sobre el ejercicio 2021 y planificar un nuevo incentivo a largo plazo que comenzara a partir de 2022, este incluido en la medida de lo legalmente posible. A tal efecto, se ha trabajado conjuntamente con el equipo de Willis Towers Watson, se ha trabajado en la definición de un LTIP para el equipo directivo para el periodo 2022 a 2024. En este sentido, se ha trabajado en la selección de los objetivos, en la decisión de la ponderación de cada uno dentro, y en la cuantificación de los niveles de cumplimiento.

4. Plan de actuaciones para el ejercicio 2022

El plan de actuaciones de la Comisión de Retribuciones para el ejercicio 2022 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 2022:

- (i) revisar e informar el grado de cumplimiento de los objetivos fijados para el año 2021 tanto referentes a la retribución variable a corto plazo como al incentivo extraordinario, así como, en consecuencia, las remuneraciones resultantes;
- (ii) analizar y, en su caso, proponer, la revisión de la distribución entre fijo, variable a corto plazo y variable a largo plazo, así como el eventual incremento, en su caso, de las remuneraciones de los consejeros ejecutivos y del equipo directivo;

- (iii) proponer los objetivos, métricas y ponderaciones para la remuneración variable por consecuciones durante el ejercicio 2022 aplicable a los consejeros ejecutivos y equipo directivo;
- (iv) proponer las líneas básicas, incluido el importe máximo, de la remuneración variable a corto plazo aplicable al resto de la plantilla;
- (v) determinar definitivamente los objetivos, ponderación y niveles de cumplimiento del nuevo LTIP;
- (vi) llevar a cabo las actuaciones necesarias para modificar y adaptar a la nueva normativa vigente tras la Ley 5/0221 antes citada la Política de Remuneraciones 2020-2022 o, en su caso, elaborar una nueva Política de Remuneraciones que aplique desde su aprobación por la junta general en 2022 hasta 31.12 2025, conforme se permite por la normativa vigente;
- (vii) llevar a cabo las actuaciones necesarias para el diseño de la nueva Política de Remuneraciones que aplique hasta 31.12.2025;
- (viii) realizar un seguimiento del Plan de Igualdad Retributiva;
- (ix) cumplir puntualmente con sus cometidos en relación a los aspectos sobre los que deba informar o proponer; y
- (x) 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.