



Política de Remuneraciones de los
Consejeros de MERLIN Properties,
SOCIMI, S.A.

1. Introducción

El Consejo de Administración de MERLIN Properties, SOCIMI, S.A. (en adelante, “MERLIN” o la “Compañía”, indistintamente) aprobó en su sesión de 31 de marzo de 2022, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante, la “CNR”), someter la presente política de remuneraciones para los ejercicios 2022 (una vez aprobada por la Junta General de Accionistas), 2023, 2024 y 2025 (en adelante, la “Política de Remuneraciones” o la “Política”) a la votación vinculante de la Junta General de Accionistas de 2022, como punto separado del orden del día, en cumplimiento de lo previsto en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, modificado por la Ley 5/2021, de 12 de abril, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas (en adelante, la “Ley de Sociedades de Capital” o “LSC”, indistintamente).

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.



2. Novedades de la Política de Remuneraciones

Esta nueva Política, si bien es continuista con la política vigente aprobada por la Junta General de Accionistas de 17 de junio de 2020 con un 93,3% de votos a favor (y modificada posteriormente por la Junta General de Accionistas de 27 de abril de 2021), introduce algunas modificaciones para adecuarla a las novedades introducidas en Ley de Sociedades de Capital y alinearla con los grupos de interés, en particular con los de sus accionistas. El Consejo de Administración acordó estas modificaciones, previa propuesta de la CNR, tras considerar las votaciones de los últimos informes anuales de remuneraciones de consejeros, así como los factores internos y externos que se describen en el siguiente cuadro:

Factores internos

- Los resultados obtenidos en los últimos ejercicios, incluyendo particularmente la creación de valor para los accionistas.
- Las prioridades estratégicas en el corto plazo y en el largo plazo.
- Incremento de la importancia de la sostenibilidad.
- Equidad interna con las condiciones retributivas del equipo directivo y del conjunto de los empleados.

Factores externos

- Los últimos desarrollos normativos aplicables a sociedades cotizadas, en especial, la Ley 5/2021, de 12 de abril
- Recomendaciones recibidas en el proceso de involucración con los accionistas institucionales y *proxy advisors*
- Las recomendaciones generales en materia de buen gobierno corporativo a nivel nacional e internacional.
- Las prácticas de sectores y compañías comparables y las tendencias del mercado en general.

Sin perjuicio de las mejoras en transparencia y la introducción de nuevos apartados para cumplir con los requisitos de la LSC, los principales cambios de esta nueva Política de Remuneraciones son los siguientes:

	Propuesta de modificación	Justificación
Retribución variable a corto plazo (STIP)	<ul style="list-style-type: none"> • Se limita el peso de los objetivos no financieros a un máximo del 30% (hasta ahora, el peso de estos objetivos era del 40%). 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la ecuación <i>Pay for performance</i>. • Limitar el ejercicio de la discrecionalidad. • Alineamiento con las prácticas europeas competitivas.
Retribución variable a largo plazo (LTIP)	<ul style="list-style-type: none"> • El importe máximo anualizado del COO puede alcanzar, teniendo en cuenta el valor de referencia (como este se define en el apartado 5.4) en la fecha de concesión, el 150% de la Retribución Fija si se consigue un cumplimiento máximo de objetivos. • Se establece para los Consejeros Ejecutivos un periodo de retención de las acciones de 2 años para el LTIP 2022-2024 (definido en el apartado 5.4 siguiente). 	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de abonar un LTIP (anualizado) superior al 100% de la Retribución Fija en caso de sobrecumplimiento de objetivos pero limitado, en todo caso, al 150% de la Retribución Fija, sin perjuicio de la variación en el precio de la acción de MERLIN que se pueda producir durante el periodo de medición de objetivos del LTIP. • Mejorar la ecuación <i>Pay for performance</i> en el COO y la equidad interna con el equipo directivo. • Alineamiento con las prácticas europeas competitivas.
Remuneraciones extraordinarias	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de conceder, bajo ciertos requisitos, un incentivo especial a los Consejeros Ejecutivos ante el éxito de operaciones corporativas extraordinarias, que generen un valor añadido significativo para los accionistas y/o generen un beneficio económico o un incremento patrimonial significativo en la Compañía. El importe máximo para toda la vigencia de la Política está limitado a un 100% de la retribución fija anual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tener la oportunidad de recompensar la creación de valor en determinadas operaciones corporativas extraordinarias y de gran complejidad. • Recompensar el esfuerzo y dedicación extraordinarias de los Consejeros Ejecutivos.
Requisito mínimo de tenencia permanente de acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Se explicita en la Política el requisito de tenencia de acciones a los Consejeros Ejecutivos actuales, adaptado a la recomendación 62 del Código de Buen Gobierno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alineamiento con las recomendaciones de buen gobierno.
Retribución de las Comisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Se introducen las remuneraciones aplicables al Comité de Planificación y Coordinación. • Se establece la remuneración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. • Se actualiza las remuneraciones específicas por las presidencias de los comités y comisiones del Consejo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptar el sistema retributivo de los consejeros a la realidad de los comités y comisiones del Consejo.

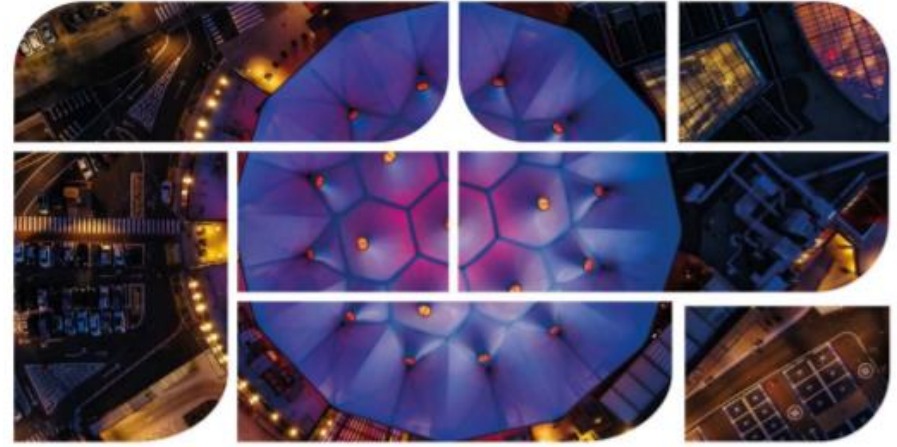
3. Principios de la Política de Remuneraciones

La Política de Remuneraciones busca atraer, retener y comprometer a los mejores profesionales y lograr así los objetivos a largo plazo de la Compañía, 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 Compañía, 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 Compañía 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 y otros grupos de interés**, 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 Compañía 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 Compañía 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.

4. “Qué hacemos” y “qué no hacemos”

Qué hacemos:

- Vinculación de un elevado porcentaje de la retribución a los resultados de la Compañía (“*pay for performance*”).
- La retribución variable está alineada tanto con los intereses de los accionistas como con los de la sociedad en su conjunto, incorporando objetivos vinculados con la estrategia de sostenibilidad de la Compañía.
- Retribución Variable a Corto Plazo (STIP):
 - El peso de las métricas financieras a las que se vincula el STIP representa al menos el 70%.
 - El peso de las métricas no financieras a las que se vincula el STIP representa, como máximo, el 30%.
 - 2 años de diferimiento del pago del 50% del STIP que, en su caso, se genere.
 - Inclusión de objetivos vinculados a ESG (“*environmental, social & governance*”).
- Plan de Incentivo a Largo Plazo 2022-2024:
 - Periodo de medición de objetivos de 3 años.
 - Entrega en acciones.
 - Vinculado principalmente a métricas alineadas con el retorno del accionista.
 - Inclusión de objetivos vinculados a ESG.
 - Obligación de retención de un 100% de las acciones entregadas durante un periodo de dos años.
- Cláusulas de reducción (malus) y recuperación (clawback) que aplican sobre cualquier elemento de retribución variable.
- Indemnización por extinción del contrato y el compromiso de no competencia: se encuentra limitada a 2 anualidades de la Retribución Fija anual + el STIP asignado en los últimos 12 meses.
- Los Consejeros Ejecutivos deben mantener un número de acciones equivalente a dos anualidades de su Retribución Fija.

- Apoyo de asesores externos: el Consejo de Administración y la CNR cuentan con asesoramiento externo a efectos de considerar e interpretar la información retributiva del mercado, como un elemento más a tener en cuenta en el proceso de toma de decisiones sobre el diseño de la Política de Remuneraciones.



Qué no hacemos:

- No existen retribuciones variables garantizadas.
- Los Consejeros Ejecutivos no participan en sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión.
- Los Consejeros no ejecutivos no participan en fórmulas de remuneraciones o sistemas vinculados a los resultados de la Compañía o al desempeño individual. No participan de los sistemas de ahorro a largo plazo u otros sistemas de previsión social.
- No se conceden préstamos ni anticipos.

5. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos

Retribución Fija (RF) + Retribución en Especie	Retribución Variable a Corto Plazo (STIP)	Retribución Variable a Largo Plazo (LTIP)	Pagos por extinción de la relación contractual
<p>Retribución Fija (mismos importes desde el año 2017):</p> <ul style="list-style-type: none"> CEO¹: 1.000.000 €. COO²: 1.000.000 €. <p>Retribución en Especie:</p> <ul style="list-style-type: none"> 14.000 € por cada Consejero Ejecutivo. 	<p>STIP máximo:</p> <ul style="list-style-type: none"> CEO: 200% de la Retribución Fija anual. COO: 100% de la Retribución Fija anual. <p>Diferimiento del 50% del STIP (1 año para el 25% y 2 años para el 25% restante).</p>	<p>LTIP máximo anualizado³:</p> <ul style="list-style-type: none"> CEO: 200% de la Retribución Fija anual. COO: 150% de la Retribución Fija anual. <p>Duración:</p> <ul style="list-style-type: none"> Periodo de medición de 3 años. 2 años de retención de las acciones que, en su caso, se entreguen. 	<p>2 x (RF + STIP asignado en los últimos 12 meses).</p> <p>Pacto de no competencia post-contractual incluido en la indemnización equivalente a 6 mensualidades de RF.</p> <p>Condiciones particulares en el STIP y en el LTIP.</p>

La Política también contempla la posibilidad de que, bajo determinadas circunstancias, se conceda una remuneración extraordinaria a los Consejeros Ejecutivos.

¹ CEO: Consejero Delegado.

² COO: Consejero Ejecutivo *Chief Operating Officer*.

³ El cálculo del LTIP máximo anualizado se ha realizado teniendo en cuenta, a estos efectos, el Valor de Referencia del Plan aplicable a las acciones asignadas al CEO y COO en el Performance Share Plan que se somete a aprobación de la Junta General de Accionistas para el periodo 2022-2024 ("LTIP 2022-2024").

Los gráficos adjuntos muestran los importes a los que puede ascender la remuneración total anualizada de cada uno de los Consejeros Ejecutivos con respecto a los elementos retributivos que se puedan conceder a cada uno de ellos en 2022, de acuerdo con la presente Política de Remuneraciones. Se ofrecen tres escenarios diferentes dependiendo del porcentaje de pago de los componentes variables de la remuneración, bajo las hipótesis que se describen a continuación:

Fijo:

- Se excluyen las retribuciones variables a corto y largo plazo. Este escenario se daría en caso de que no se cumplieren los objetivos mínimos a los que se vinculan estas retribuciones.

Intermedio:

- Incluye la Retribución Fija.
- En relación con el STIP, se asume un porcentaje de pago del 75% del importe máximo, en caso de que se cumplan con los objetivos establecidos en el presupuesto anual.
- En relación con el LTIP, se asumen un porcentaje de pago de 2/3 del LTIP máximo (nivel target).

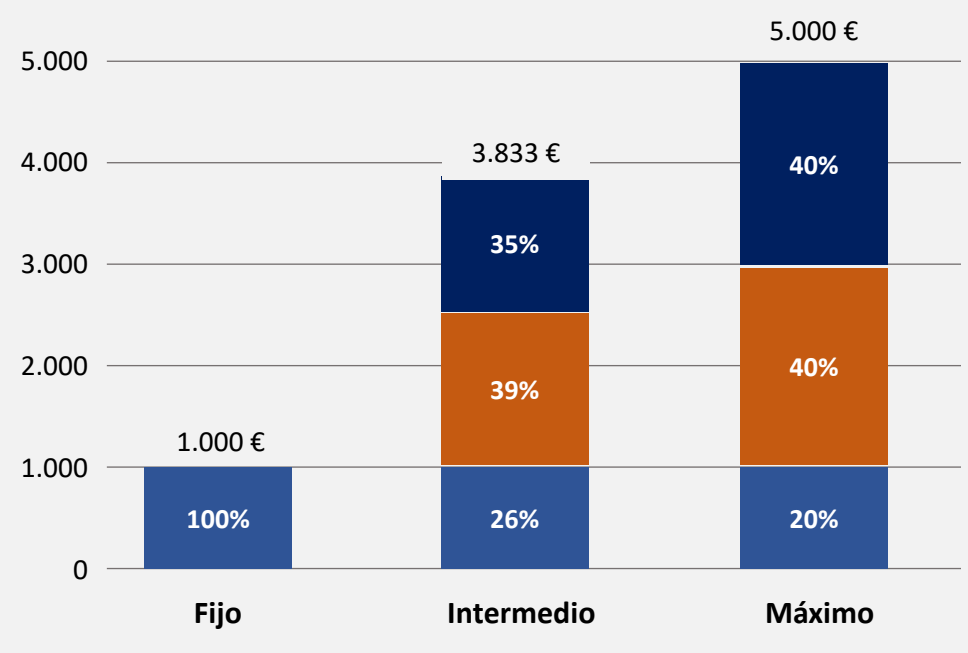
Máximo:

- Incluye la Retribución Fija.
- En relación con el STIP, se asume un porcentaje de pago del 100% del importe máximo, en el caso de que se sobrecumplan los objetivos establecidos en el presupuesto anual, alcanzando un nivel máximo.
- En relación con el LTIP, se asumen un porcentaje de pago del 100% del LTIP máximo, en caso de que haya un cumplimiento máximo de objetivos.

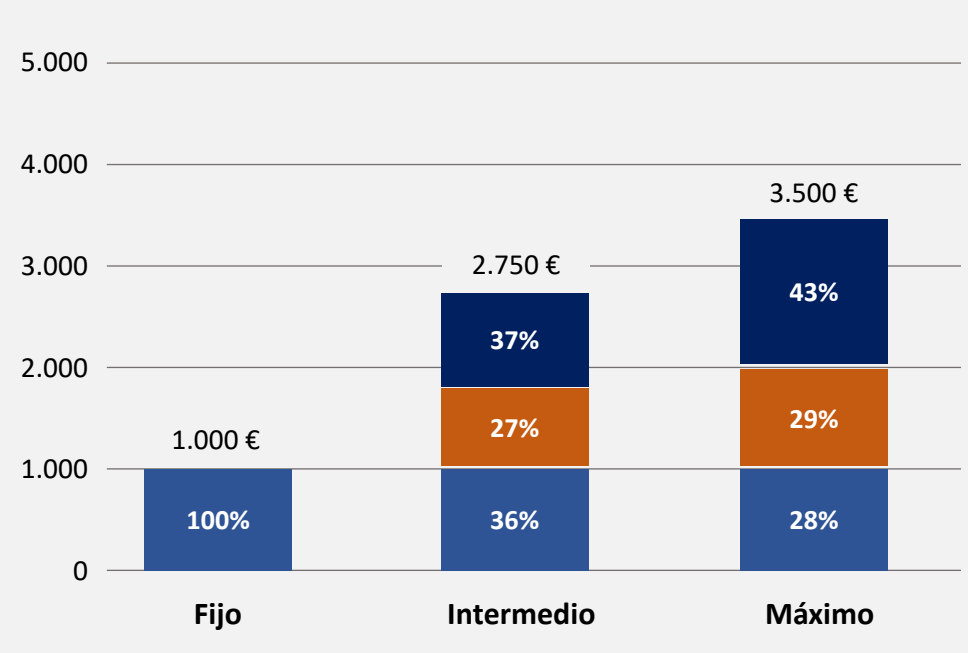
Notas comunes a todos los escenarios:

- Los gráficos no reflejan la remuneración extraordinaria que pueden llegar a percibir los Consejeros Ejecutivos de acuerdo con lo establecido en el apartado 5.7.
- Se utiliza la Retribución Fija sin contar con las posibles retribuciones en especie que, en su caso, se puedan percibir. No obstante, dichas retribuciones están limitadas a 14.000 euros para cada Consejero Ejecutivo.
- Se reflejan los datos totales del STIP, sin perjuicio de que el 50% del mismo se encuentre diferido durante un plazo de 2 años.
- No se tiene en cuenta, a efectos del gráfico, la potencial variación en el precio de la acción de MERLIN durante el periodo de medición de objetivos respecto del Valor de Referencia que pueden incrementar o reducir el valor económico del LTIP que finalmente se perciba.

CEO (cifras en miles de euros)



COO (cifras en miles de euros)



5. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos (cont.)

5.1 Retribución Fija

Sin cambios

Propósito

La Retribución Fija busca atraer y retener el talento, recompensando el nivel de responsabilidad, la consolidación profesional en el puesto, así como reconocer la experiencia y relevancia en el mercado.

Importe

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 €) brutos.

Funcionamiento

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 CNR, 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.

5.2 Retribución en Especie

Sin cambios

Propósito

Proporcionar un paquete de beneficios competitivo.

Importe

El coste de las primas de seguros ascenderá, para cada uno de los Consejeros Ejecutivos, a un importe máximo de 14.000 euros anuales, importe que se actualizará anualmente conforme a las circunstancias concurrentes y los parámetros actuales habituales para esta tipología de seguros.

Funcionamiento

La Compañía 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.

Retribución Variable a Corto Plazo (STIP)

Cambios

Propósito

El STIP busca reconocer la contribución al logro de objetivos dentro del presupuesto anual, así como motivar y orientar el trabajo del equipo directivo para el ejercicio.

Importe

El importe máximo del STIP, en caso de que se cumplan el 100% de los objetivos establecidos para un ejercicio, es el siguiente:

- CEO: 200% de la Retribución Fija anual.
- COO: 100% de la Retribución Fija anual.

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 CNR, tomará en consideración, además del nivel de cumplimiento de objetivos, el grado de dificultad en el cumplimiento de los mismos 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 en el ejercicio objeto de evaluación superior a los umbrales indicados, a propuesta de la CNR, y de aprobarse por el Consejo, se sometería a la aprobación de la Junta General.

Métricas

El STIP estará vinculado en su mayoría a objetivos financieros y de creación de valor. Se podrán incluir objetivos no financieros cuyo peso relativo no excederá el 30% del STIP máximo.

Ejemplos de objetivos financieros

- “Funds for operations” (“FFO”) por acción.
- Métrica ligados al Beneficio (por ejemplo, Beneficio Antes de Impuestos o Beneficio Neto).
- “Loan to Value” (“LTV”).
- Nivel de Rentas (Brutas o Netas) y otros ingresos.
- Nivel de inversiones y desinversiones de activos.
- “Dividends per share” (“DPS”).
- Evolución de la acción en el año.

Ejemplos de objetivos ESG y no financieros

- Posicionamiento en índices de sostenibilidad.
- Neutralización y/o reducción de emisiones de CO₂.
- Progreso en iniciativas con impacto social.
- Evaluación del desempeño de los Consejeros Ejecutivos.

Los objetivos financieros y no financieros mencionados anteriormente suponen una relación de posibles objetivos a tomar en consideración para el periodo de vigencia de esta Política y no implica que se vayan a utilizar todos.

Alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras o que realicen actividades similares o un índice.

5. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos (cont.)

5.3 Retribución Variable a Corto Plazo (STIP)

Cambios

Funcionamiento

La CNR a principios del ejercicio seleccionará y propondrá al Consejo de Administración aquellos objetivos y su ponderación que considere más adecuados para el ejercicio en curso en función de los retos del negocio, las expectativas de los accionistas, así como con datos históricos y proyecciones de resultados. También se podrán considerar resultados de compañías comparables.

Tras finalizar el ejercicio, previa recepción de la documentación soporte que estime oportuna para llevar a cabo su evaluación y propuesta, la CNR 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 Consejeros Ejecutivos devengado, atendiendo a las reglas antes referidas para su aprobación, en su caso, por el Consejo de Administración.

En esta función de evaluación, la CNR cuenta con el soporte de (i) la Comisión de Auditoría y Control, que facilita información sobre los resultados comprobados por el auditor externo de la Compañía y el auditor interno; así como (ii) de la Comisión de Sostenibilidad, Ética e Innovación, que informará sobre el grado de cumplimiento de los objetivos asociados a ESG. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la CNR también considera cualquier riesgo asociado.

El Consejo de Administración podrá, a su vez, aprobar o rechazar la propuesta recibida de la CNR. En el caso de aprobación de dicha propuesta, se procederá al pago del incentivo tal y como se establece en el presente apartado. 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 CNR; o alternativamente; (b) ser el propio Consejo de Administración el que fije el importe del STIP.

Procedimiento de abono

El STIP 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, de acuerdo con el siguiente calendario:

STIP Upfront (50%)

Cada consejero ejecutivo consolidará el 50% del STIP que, en su caso, haya devengado y le corresponda en la "Fecha de Aprobación del STIP" por parte del Consejo de Administración (la "Fecha de Aprobación").

Normalmente, la Fecha de Aprobación coincidirá con la fecha de formulación de las cuentas anuales del ejercicio al que se refiera el STIP.

El STIP Upfront se abona de forma conjunta con el importe de la Retribución Fija que se abone en el mes natural siguiente al de la Fecha de Aprobación.

STIP Diferido (50%)

La consolidación y abono del 50% restante del STIP que le corresponda tendrá lugar de acuerdo con el siguiente calendario:

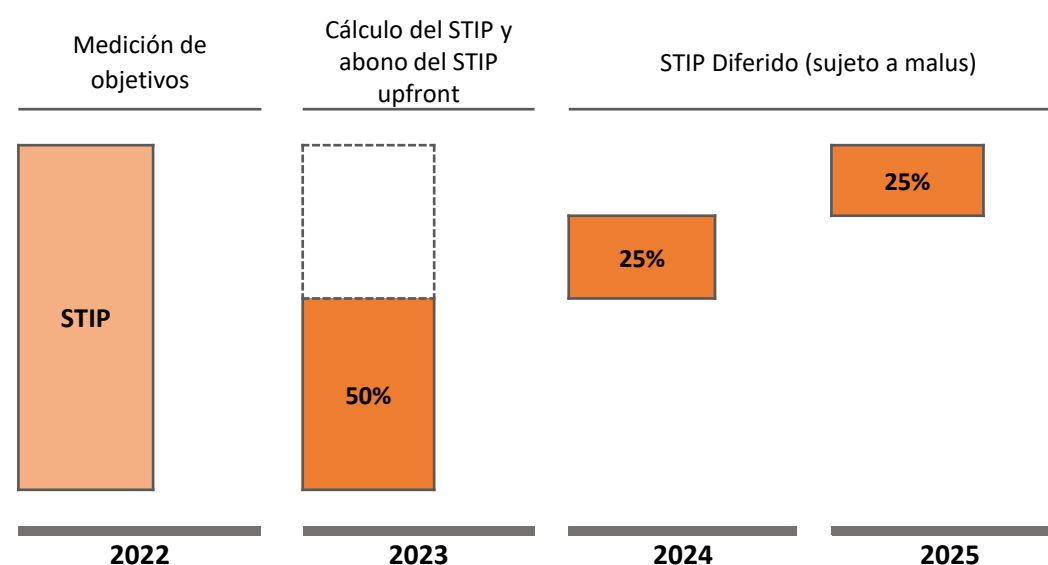
(a) cada Consejero Ejecutivo consolidará el derecho y percibirá el 25% del STIP que le corresponda, en la fecha en la que se cumpla el primer aniversario de la Fecha de Aprobación, abonándose este importe el día hábil siguiente;

(b) cada Consejero Ejecutivo consolidará el derecho y percibirá el 25% del STIP restante en la fecha en la que se cumpla el segundo aniversario de la Fecha de Aprobación, abonándose este importe el día hábil siguiente;

Para percibir el importe del STIP Diferido, el Consejero Ejecutivo deberá continuar en el cargo en las fechas de consolidación y abono correspondiente, todo ello en los términos que se detallan en el apartado 5.6 posterior.

La percepción del STIP 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 Compañía 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.

A efectos ilustrativos, el siguiente gráfico muestra el esquema de abono del STIP que se generaría en el ejercicio 2022:



5. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos (cont.)

5.4 Retribución Variable a Largo Plazo (LTIP)

Cambios

Propósito

El LTIP busca reconocer la contribución a los logros estratégicos sobre los objetivos a medio y largo plazo, motivar y orientar el trabajo de los Consejeros Ejecutivos para el largo plazo y alinearlos con los intereses de los accionistas y otros grupos de interés.

Tipo de LTIP

El LTIP se puede instrumentar mediante una retribución plurianual en metálico, un *performance share plan*, un plan de opciones sobre acciones o de derechos de revalorización sobre acciones o una combinación de las alternativas anteriores.

Para el periodo 2022-2024, se somete a la Junta General de Accionistas la aprobación de un *performance share plan*, cuyas condiciones se detallan en la propuesta de acuerdo (en adelante, "LTIP 2022-2024").

Importe

El valor máximo anualizado al que puede ascender el LTIP es el siguiente:

- CEO: 200% de la Retribución Fija anual.
- COO: 150% de la Retribución Fija anual.

En los casos de LTIP cuya concesión es en acciones u otros instrumentos vinculados a las acciones, el valor máximo se calculará a partir de los precios de referencia que se utilicen en la fecha de concesión para valorar dichos instrumentos ("Valor de Referencia"). Por ejemplo, en el LTIP 2022-2024 que se va a someter a aprobación de la Junta General de Accionistas, se instrumenta a través de un *performance share plan*, y el Valor de Referencia se determinará utilizando el precio medio ponderado de cotización de las acciones de MERLIN en los treinta días hábiles bursátiles anteriores al día 1 de enero de 2022 (el "Valor de Referencia del Plan").

El número máximo de acciones concedidas bajo el LTIP sólo se alcanza en caso de que se consiga un cumplimiento máximo de objetivos. En el LTIP 2022-2024 se abonarán 2/3 del incentivo máximo (133% de la Retribución Fija anual en el caso del CEO y 100% en el caso del COO) en caso de un nivel de cumplimiento target de objetivos.

Métricas

El LTIP estará vinculado principalmente a objetivos financieros y de creación de valor. Se podrán incluir objetivos no financieros cuyo peso relativo no excederá el 30% del LTIP máximo.

Ejemplos de objetivos financieros

- Retorno Total del Accionista (RTA) a partir de la evolución del precio de la acción, incluyendo dividendos
- Evolución del valor de los activos (por ejemplo, Net Tangible Assets según metodología EPA).
- Métricas financieras ligadas al Beneficio, flujos de caja, dividendos, etc.
- Nivel de inversiones y desinversiones de activos.

Ejemplos de objetivos no financieros

- Posicionamiento en índices de sostenibilidad.
- Neutralización y/o reducción de emisiones de CO₂.
- Progreso en iniciativas con impacto social.

Los objetivos financieros y no financieros mencionados anteriormente suponen una relación de posibles objetivos a tomar en consideración para el periodo de vigencia de esta Política y no implica que se vayan a utilizar todos.

Alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras o que realicen actividades similares o un índice.

Funcionamiento

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

La CNR realizará un seguimiento anual de los objetivos, y una vez finalizado el periodo de medición, se determinará el grado de consecución. En esta labor de evaluación, la CNR contará con el soporte de la Comisión de Auditoría y Control y con la Comisión de Sostenibilidad, Ética e Innovación. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la CNR también considerará cualquier riesgo asociado.

Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se eliminarán aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que puedan introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considerará la calidad de los resultados en el largo plazo en la propuesta de LTIP.

Al final del periodo de medición, la CNR 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 LTIP devengado. Una vez informada, la propuesta del LTIP 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 CNR. En el caso de aprobación de dicha propuesta, se procederá al pago del incentivo tal y como se establece en el presente apartado. 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 CNR; o alternativamente; (b) ser el propio Consejo de Administración el que fije el importe del LTIP.

Procedimiento de abono

El LTIP se podrá liquidar en metálico y/o en acciones de MERLIN.

En relación con el LTIP 2022-2024, el incentivo que, en su caso, se devengue se abonará en acciones de la Compañía. El 100% de las acciones que se entreguen a los Consejeros Ejecutivos estarán sometidas a un periodo de retención de dos años, sin perjuicio de la obligación de tenencia de acciones que se establece en el apartado 5.6 de la presente Política.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que los Consejeros Ejecutivos necesiten enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la CNR, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

5. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos (cont.)

5.5 Pagos por extinción de la relación contractual

Sin cambios

Indemnización 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 para el supuesto de terminación de su relación con la Compañía 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 Compañía, 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 Compañía. 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 o LTIP o decisiones futuras de la Compañía 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 Compañía:

- (i) en los supuestos (i) y (ii), una cantidad equivalente al resultado de multiplicar por dos la Retribución Fija y el STIP 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 concedido 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 en el epígrafe siguiente.

Esta indemnización se percibirá de forma adicional a los importes que se deriven del STIP y/o LTIP y se abonará en metálico practicando la Compañía 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 las cantidades que se devenguen por causa o con ocasión de la extinción de la relación laboral, incluidas las remuneraciones variables, así como las derivadas del pacto de no competencia postcontractual, se efectuarán por la sociedad una vez que se haya podido comprobar que el consejero ha cumplido con los criterios o condiciones establecidos para su percepción.

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”), que 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 los importes de indemnización por cese descritos en el apartado anterior se entenderá incluida la Retribución por no Competencia. Por lo tanto, la suma de la indemnización por cese más la Retribución por no Competencia no superará, en ningún caso, las dos anualidades de Retribución Fija y STIP concedido en los últimos doce (12) meses anteriores al cese.

En el resto de supuestos, la Compañía abonará al Consejero Ejecutivo la Retribución por no Competencia, de manera prorrateada durante los meses del Pacto de no Competencia.

Implicaciones en el STIP y en el LTIP vigentes en la fecha de extinción

El derecho al STIP y su abono se sujetará a las siguientes reglas particulares. Los derechos que los Consejeros Ejecutivos pudieran tener sobre el STIP serán compatibles, y se abonará de forma adicional, a las indemnizaciones por cese descritas anteriormente:

<i>Terminación de la relación a instancia de la Compañía y por causa procedente</i>	El Consejero Ejecutivo no recibirá importe alguno de cualquier STIP Diferido.
<i>Terminación de la relación a instancia de la Compañía sin causa o de manera improcedente</i>	El Consejero Ejecutivo tendrá derecho a recibir el 100% de los STIP Diferidos, así como la parte proporcional del STIP correspondiente al ejercicio social en que termina su relación (en este último caso, el porcentaje del STIP que corresponderá será igual al porcentaje del STIP 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 correspondiente al ejercicio social en curso se abonará en la fecha de pago del STIP upfront.
<i>Terminación de la relación debida a Jubilación, muerte o incapacidad permanente</i>	Se generará a favor del Consejero Ejecutivo, o sus causahabientes, el derecho a recibir, de forma anticipada, el 100% de los STIP Diferidos pendientes de abono así como la parte proporcional del STIP correspondiente al año de terminación de su relación con la Compañía (en este último caso, el porcentaje del STIP que corresponderá al consejero será igual al porcentaje del STIP 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 correspondiente al ejercicio social en curso que se abonará en la fecha de pago del STIP upfront.
<i>Terminación de la relación debida a (i) baja voluntaria o (ii) dimisión</i>	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.
<i>Terminación por causa de cambio de control (sea por decisión del Ejecutivo, sea a instancia de la Compañía)</i>	El Consejero Ejecutivo consolidará y percibirá, de forma anticipada, el 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 correspondiente al ejercicio social en que concurra el Cambio de Control. En este último caso, el porcentaje del STIP que corresponderá al Consejero será igual al porcentaje del STIP 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 correspondiente al ejercicio social en que concurra el Cambio de Control en la fecha de formulación de cuentas de dicho ejercicio.

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 correspondiente.

5. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos (cont.)

5.6 Otras condiciones contractuales

Sin cambios

Cláusulas de reducción de la retribución variable (*malus*)

En el caso de que antes de abonarse a un Consejero Ejecutivo cualesquiera cantidades en concepto de STIP 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 CNR podrá reducir en el porcentaje que considere oportuno o incluso cancelar el derecho del Consejero Ejecutivo tanto al STIP como el LTIP.

Las situaciones que pueden dar lugar a la reducción o pérdida del derecho a percibir STIP 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 Compañía 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 Compañía o de otras sociedades relevantes 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 Compañía.
- (iii) Existencia de alteraciones o inexactitudes en los datos de negocio que fueran relevantes a los efectos del STIP o LTIP y sean confirmadas por los auditores externos de la Compañía.
- (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 CNR 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 Compañía en su conjunto.

Corresponderá al Consejo de Administración de la Compañía, previo informe de la CNR 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.

Cláusulas de recuperación de la retribución variable (*clawback*)

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

- (a) se impusiera por la Comisión Nacional del Mercado de Valores una sanción grave contra la Compañía por hechos relacionados con el desempeño de las funciones de un Consejero Ejecutivo en la Compañía; o
- (b) se produjera una reformulación material de las cuentas anuales de la Compañía o de otras sociedades relevantes del Grupo 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 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% del importe neto de impuestos de las cantidades percibidas por el mismo bajo el STIP como bajo el LTIP. Corresponderá al Consejo de Administración de la Compañía, previo informe de la CNR 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.

Requisito mínimo de tenencia permanente de acciones

Los Consejeros Ejecutivos deberán mantener (directa o indirectamente) un número de acciones (incluyendo las entregadas como remuneración) equivalente a dos anualidades de su Retribución Fija bruta, mientras sigan perteneciendo al Consejo de Administración y desarrollen funciones ejecutivas.

Para alcanzar dicho objetivo se establece un periodo de cinco años, a contar desde su nombramiento como Consejeros Ejecutivos, salvo que el Consejo de Administración apruebe un plazo superior en caso de concurrir circunstancias excepcionales.

Mientras no se haya alcanzado el número de acciones sujeto a este compromiso, las acciones que el Consejero Ejecutivo reciba al amparo del LTIP estarán sometidas a un periodo de retención mínimo de 3 años, elevando por tanto el grado de compromiso del Consejero Ejecutivo.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que los Consejeros Ejecutivos necesiten enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la CNR, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

Otras condiciones contractuales

Duración: La duración del contrato con los Consejeros Ejecutivos tiene carácter indefinido.

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 Compañía o por la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Compañía 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 Compañía al descuento de la liquidación de haberes que por esta razón pudiera corresponder.

5. Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos (cont.)

5.7 Retribución Extraordinaria

Cambios

El Consejo de Administración tiene la facultad, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de conceder un incentivo especial a los Consejeros Ejecutivos ante el éxito de operaciones corporativas extraordinarias (de adquisición, inversión, desinversión, reestructuración o de cualquier otra índole), que generen un valor añadido significativo para los accionistas de la Compañía y/o generen un beneficio económico o un incremento patrimonial significativo en la Compañía.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones también valorará la relevancia, complejidad, singularidad de la operación corporativa extraordinaria, el desempeño positivo del negocio ordinario así como el esfuerzo extraordinario por parte de los Consejeros Ejecutivos para completar con éxito la operación.

Corresponderá al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordar, en su caso, y fijar para cada uno de los Consejeros Ejecutivos, el importe, la moneda de pago y la fecha de liquidación de esta retribución variable extraordinaria. En todo caso, el importe máximo para toda la vigencia de la Política está limitado a un 100% de la retribución fija anual.

A la hora de proponer el importe concreto a conceder, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará, además, entre otras cuestiones, si los resultados obtenidos en las operaciones corporativas extraordinarias ya han sido recompensados suficientemente a través de retribuciones ordinarias.

En todo caso, la retribución variable extraordinaria estará sujeta a las cláusulas de reducción (malus) y recuperación (clawback) previstos en la presente Política de Remuneraciones.

El detalle completo se desglosaría en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente.

6. Política de Remuneraciones de los Consejeros Externos

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

De acuerdo con el artículo 38 de los Estatutos Sociales, los miembros del Consejo de Administración que tengan la consideración de consejeros externos, (independientes, dominicales u otros externos) tienen derecho a percibir una retribución (i) por su condición de consejeros (y en su condición de tal) y (ii) por su pertenencia a comisiones del Consejo de Administración.

La retribución a que se refiere el párrafo anterior consiste en una cantidad fija y dietas por asistencia. El importe máximo de la remuneración anual de los consejeros, en su condición de tales y por su pertenencia a Comisiones, y tanto en concepto de (i) cantidad fija como (ii) dietas por asistencia, es aprobado por la Junta General y permanece vigente en tanto no se apruebe su modificación.

A este respecto, se mantiene el importe máximo 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 €). Este límite fue aprobado por la Junta General de Accionistas de 17 de junio de 2020.

En relación con el ejercicio 2022, se indica a título informativo las cuantías que se aplicarían de forma íntegra para el ejercicio completo:

	Presidente	Consejero	Consejero Independiente Coordinador
Consejo de Administración	Asignación fija: 450.000 €.	Asignación fija: 100.000 €. Dietas por asistencia: 2.000 € / reunión.	Asignación fija: 35.000 €.
Comité de Planificación y Coordinación	Asignación fija: 10.000 €.	Asignación fija: 20.000 €.	--
Comisión de Auditoría y Control	Asignación fija: 10.000 €.	Asignación fija: 35.000 €.	--
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	Asignación fija: 10.000 €.	Asignación fija: 20.000 €.	--
Comisión de Sostenibilidad, Ética e Innovación	Asignación fija: 10.000 €.	Asignación fija: 10.000 €.	--

Cada importe de la tabla anterior 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).

Las cuantías de las retribuciones por pertenencia a consejos, comités, comisiones o presidencias incluidos anteriormente se pueden modificar durante la vigencia de la Política de Remuneraciones, respetando siempre la cuantía máxima aprobada por Junta General de Accionistas para permitir una mejor distribución de la remuneración conforme a la dedicación, efectiva carga de trabajo y volumen de actividades asumidas por los consejeros en cada momento.

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 Compañía.

Todas las cuantías anteriores serán pagaderas en metálico a los consejeros externos practicando la Compañía 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.

Por otro lado, 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.

7. Proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones

Órganos de la Compañía que intervienen

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

DETERMINACIÓN Y REVISIÓN	Com. de Nombramientos y Retribuciones	Consejo de Administración	Junta General de Accionistas
Política de Remuneraciones	Propone al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones.	Aprueba la Política de Remuneraciones y la somete a votación de la Junta.	Aprueba la política de remuneraciones al menos cada tres años como punto separado del orden del día.
Retribuciones de los consejeros externos	Propone al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones.	Propone a la Junta General de Accionistas el sistema retributivo y el importe máximo de la remuneración anual.	Aprueba el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores externos.
Retribuciones de los Consejeros Ejecutivos	Propone la modificación o actualización de los sistemas retributivos, a corto y a largo plazo.	Aprueba la remuneración fija y las condiciones principales del sistema de retribución variable a corto plazo y a largo plazo. actualización de los sistemas retributivos, a corto y a largo plazo.	Aprueba los sistemas de remuneración de los consejeros que incluyen la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.

APLICACIÓN	Com. de Nombramientos y Retribuciones	Otras Comisiones	Consejo de Administración	Junta General de Accionistas
Retribuciones de los consejeros externos	La CNR informa lo que el Consejo propone a la junta		Propone a la Junta General de Accionistas el sistema retributivo y el importe máximo de la remuneración anual.	
Retribuciones de los Consejeros Ejecutivos	<p>Evalúa el grado de cumplimiento de los criterios y objetivos establecidos a los Consejeros Ejecutivos en relación con el ejercicio anterior.</p> <p>Propone al Consejo de Administración la retribución individual (fijo, STIP y LTIP) de los Consejeros Ejecutivos conforme a los términos de la Política de Remuneraciones.</p> <p>Verifica que la política de remuneraciones se aplica adecuadamente y que no se realizan pagos que no estén previstos en ella.</p>	<p>Com. de Auditoría y Control: Analiza los aspectos con incidencia contable del STIP y LTIP.</p> <p>Comisión de Sostenibilidad, Ética e Innovación: Revisa las métricas ESG establecidas en el STIP y LTIP.</p>	Aprueba la retribución individual de los Consejeros Ejecutivos, dentro de los límites establecidos en la política de remuneraciones.	Aprueba, de manera consultiva, el IARC, donde se detalla las retribuciones devengadas durante el ejercicio.

Criterios utilizados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a la hora de revisar la Política de Remuneraciones

En el proceso de revisión de la Política de Remuneraciones, criterio principal seguido por la CNR ha sido el garantizar el alineamiento de las remuneraciones de los Consejeros con las prioridades estratégicas a corto y largo plazo. En este sentido, en el apartado 8 se describe cómo la Política de Remuneraciones contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de MERLIN. Sin perjuicio de lo anterior, la CNR también ha tenido en consideración los siguientes factores:

Novedades regulatorias y recomendaciones de buen gobierno

Se han considerado los últimos desarrollos normativos aplicables a sociedades cotizadas, en especial, la Ley 5/2021, de 12 de abril. También se ha verificado el alineamiento de la Política de Remuneraciones con las recomendaciones establecidas en el Código de Buen Gobierno.

Opiniones de los accionistas

Se considera tanto el entorno externo en el que opera la Compañía como las directrices emitidas por las organizaciones que representan a los accionistas institucionales. En concreto, el Consejo considera la información de inversores institucionales y proxy advisors recibida en el proceso periódico de consulta que MERLIN realiza periódicamente.

Condiciones de mercado

La remuneración de los Consejeros Ejecutivos se compara con la de perfiles comparables en compañías similares. La remuneración de los Consejeros no ejecutivos se compara con el Ibex-35. La remuneración de los Consejeros Ejecutivos se compara con un grupo de compañías europeas del sector inmobiliario.

Asesoramiento externo independiente

Al determinar, revisar e implantar la Política de Remuneraciones, la CNR busca asesoramiento independiente y se asegura de que ningún Consejero toma decisiones relacionadas con su propia remuneración. El asesor externo podrá analizar la comparativa, en relación con el mercado, del paquete retributivo de Consejeros, (ii) apoyar en el diseño del paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos y en la elaboración de la Política de Remuneraciones.

Condiciones retributivas y de empleo de los empleados

La CNR propone al Consejo de Administración decisiones sobre acuerdos específicos de la retribución de los directivos en el contexto más amplio de la remuneración de los empleados de MERLIN.

MERLIN ofrece un paquete retributivo, competitivo y justo que puede estar compuesto por componentes fijos, variables a corto y largo plazo, así como determinadas retribuciones en especie. En todo caso, la retribución fija debe ser suficiente teniendo en cuenta que, en determinadas circunstancias, la retribución variable puede ser cero.

Dentro del concepto de retribución total, el LTIP desempeña un papel esencial a la hora de alinear los objetivos de los empleados con los accionistas, impulsar un sentimiento de pertenencia, e incentivar una cultura común con foco en la obtención de resultados tanto en el corto como en el largo plazo.

A este respecto, el esquema retributivo de los Consejeros Ejecutivos es similar al del resto de los empleados de MERLIN. En concreto, las métricas que determinan el STI y el LTI son idénticas.

Por otro lado, el mix retributivo de los Consejeros Ejecutivos está alineado con el del resto del equipo directivo. En este sentido, MERLIN es una compañía que fomenta la meritocracia y la igualdad de oportunidades. Por ello, una parte significativa de la retribución total de los empleados tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio, de creación de valor y objetivos ESG. Estos objetivos son a su vez concretos, cuantificables y alineados con el plan estratégico de la Compañía

Cada año, se informa al Consejo de Administración y la CNR sobre la estructura y la cuantía de la estructura retributiva de todos los empleados. El Consejo de Administración, a propuesta de CNR, también considera los presupuestos anuales de incremento salarial para los empleados, así como la retribución del equipo directivo.

8. Coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Compañía

La Política de Remuneraciones cuenta con las siguientes características que garantizan la coherencia con la estrategia de MERLIN, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Compañía:

- Diseño de la política retributiva coherente con la estrategia de la Compañía y orientada a la obtención de los resultados a largo plazo:
 - a. La remuneración total de los Consejeros Ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) la Retribución Fija, (ii) el STIP y (iii) el LTIP. Para los Consejeros Ejecutivos, en condiciones normales el LTIP tiene un peso anualizado igual o superior al 40% de la remuneración total en un escenario de cumplimiento de objetivos máximo (fijo + variable a corto plazo + variable a largo plazo).
 - b. EL LTIP se inscribe en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía. En concreto, el LTIP 2022-2024 propuesto se concedería y abonaría en forma de acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los directivos estén alineados con los de los accionistas.
 - c. De acuerdo con el LTIP 2022-2024, el 100% de las acciones que se entreguen al amparo del mismo a los Consejeros Ejecutivos estarán sometidas a un periodo de retención de dos años. Además, si un Consejero Ejecutivo no está cumpliendo con el compromiso de tenencia permanente de acciones, el periodo de retención de las acciones que, en su caso, perciban derivadas de cualquier elemento de retribución variable, aumentaría hasta los 3 años.
- Equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración: Los Consejeros Ejecutivos cuentan con un sistema de retribución variable plenamente flexible que permite que éstos puedan no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento. El porcentaje de retribución variable a corto y largo plazo puede ser relevante en caso de un cumplimiento máximo de objetivos. En todo caso, dicho porcentaje respecto a la retribución total (considerada a estos efectos como Retribución Fija, STIP y LTIP) no superaría el 80%.
- Una parte del STIP 2021 puede estar vinculado al avance en la estrategia de sostenibilidad de la Compañía como, por ejemplo, la reducción de emisiones de CO2.

Además, la Política de Remuneraciones cuenta con las siguientes medidas que permiten reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Compañía:

- La CNR supervisa el examen, análisis y aplicación de la política retributiva de los directivos de MERLIN cuyas actividades pueden tener una repercusión material sobre el perfil de riesgos de la entidad.
- No existen retribuciones variables garantizadas.
- El abono de la retribución variable únicamente se produce con posterioridad a la fecha de formulación de las correspondientes cuentas anuales, tras haberse podido determinar el grado de consecución de los objetivos. En relación con los objetivos financieros, estos son verificados por el auditor externo de la Compañía.
- La CNR considera, como parte del proceso de evaluación del STIP y del LTIP, la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.
- La duración total del LTIP 2022-2024 es de 5 años, (tres años de periodo de medición de objetivos y 2 años posteriores de retención de las acciones que, en su caso, se entreguen).
- La Política de Remuneraciones detalla determinados supuestos por los que el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, puede reducir el porcentaje que considere oportuno o incluso cancelar el derecho al STIP o al LTIP durante el periodo de diferimiento, en aplicación de las cláusulas *malus*.
- Asimismo, la Política de Remuneraciones señala que si durante los dos (2) años siguientes al abono del STIP o del LTIP de los Consejeros Ejecutivos se produjeran determinados hechos o circunstancias MERLIN podrá exigir al Consejero Ejecutivo en cuestión la devolución de hasta el 100% del importe neto de impuestos de las cantidades percibidas por el mismo bajo el STIP y LTIP.
- La Comisión de Auditoría y Control de la Compañía participa en el proceso de toma de decisiones relacionadas con el STIP y el LTIP, mediante la verificación de los datos económicos-financieros y no financieros que puedan formar parte de los objetivos establecidos en dichas remuneraciones.
- En relación con las medidas necesarias para evitar conflictos de interés por parte de los consejeros, en línea con lo establecido por la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento del Consejo de Administración de MERLIN recoge, un conjunto de obligaciones derivadas de sus deberes de lealtad, y de evitar situaciones de conflicto de interés. Por otro lado, el Reglamento de la CNR establece que, cuando se estime necesario o conveniente, se podrá contar con el asesoramiento experto de un tercero que pueda ayudar a la Comisión en relación con aspectos de carácter técnico o particularmente relevantes, si bien la Comisión tendrá que tener en cuenta a la hora de su contratación los potenciales conflictos de intereses existentes.



9. Incorporación de nuevos Consejeros Ejecutivos

El sistema retributivo y las condiciones básicas contractuales anteriormente descritas en el apartado 5 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.

10. Aplicación de la Política de Remuneraciones

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneraciones de los consejeros, la CNR 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 CNR procederá a incorporar o, en su caso, proponer las modificaciones, adaptaciones, normas de desarrollo o criterios regulatorios que procedan.

11. 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 desde su aprobación por la Junta General de Accionistas y en los tres ejercicios siguientes (años, 2023, 2024 y 2025), salvo que, con anterioridad, fuera de aplicación lo dispuesto en el artículo 529 novodecies, apartado 4, LSC.