



**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS CORRESPONDIENTES AL EJERCICIO
TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2022**



Índice

Carta de la Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones	1
1. Resumen de las remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos	4
2. Remuneraciones de los Consejeros en 2023	8
2.1 Política de Remuneraciones aplicable en 2023	8
2.2 Elementos retributivos de los Consejeros Ejecutivos en 2023	9
2.3 Cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i>	15
2.4 Posibles pagos en caso de cese.....	16
2.5 Condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos	17
2.6 Consejeros Externos.....	18
3. Aplicación de la Política de Remuneraciones en 2022.....	19
3.1 Política de Remuneraciones aplicable en 2022.....	19
3.2 Remuneración de los Consejeros Ejecutivos en 2022	20
3.3 Consejeros Externos.....	24
4. Órganos que intervienen en el proceso de determinación, aprobación y aplicación de la Política de Remuneraciones.....	26
5. Trabajos desarrollados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.....	27
6. Alineación del sistema retributivo con el perfil de riesgo y con los resultados sostenibles y a largo plazo.....	30
7. Anexo estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas de la Circular 4/2013, de la CNMV, correspondiente a Merlin Properties SOCIMI, S.A.	32



Carta de la Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Estimados accionistas:

En nombre de la comisión de nombramientos y retribuciones (en adelante la “Comisión” o la “Comisión de Nombramientos y Retribuciones”) y del consejo de administración (en adelante el “Consejo” o el “Consejo de Administración”) de MERLIN PROPERTIES, SOCIMI, S.A. (en adelante denominada también la “Compañía”, la “Sociedad”, el “Grupo” o “MERLIN”) me complace presentarles el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros (en adelante, el “Informe” o “IARC”), que someterá a votación de la Junta General de Accionistas de 2023 con carácter consultivo.

Conforme a lo establecido en la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, dicho Informe forma parte del Informe de Gestión de la Compañía y se mantendrá accesible en la página web de la Compañía y de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) por el periodo legalmente establecido.

El presente Informe ha sido elaborado en formato de libre diseño, de acuerdo con la habilitación normativa contenida en la Circular 4/2013 (texto consolidado), si bien su contenido respeta el contenido mínimo establecido en la regulación. Las principales secciones que se incluyen en el Informe son las siguientes:

1. Descripción de la Política de Remuneraciones de Consejeros (en adelante, “la Política de Remuneraciones”) aplicable en 2023, aprobada por la Junta General de Accionistas de 2022 con un 90,66%.
2. Descripción sobre cómo se ha aplicado la Política de Remuneraciones durante 2022.
3. Apéndice estadístico normalizado establecido en la Circular 4/2013 sobre los resultados de la votación consultiva del último IARC y el detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los consejeros en 2022.

Resultados de MERLIN en 2022 y su reflejo en la remuneración devengada por los consejeros ejecutivos:

El beneficio operativo (“FFO”) en 2022 ha superado los 290 millones de euros (+6,4% vs. 2021, equivalente a 62 céntimos de euro por acción), que se sitúa por encima de la previsión revisada para 2022 (60 céntimos de euro por acción). Este resultado es fruto del fuerte crecimiento en todas las métricas financieras y operativas clave. Particularmente, las rentas comparables (“like-for-like”) han experimentado un crecimiento del +7,3% vs. 2021 en el conjunto de las tres categorías de activos que gestionamos, gracias a un aumento de la ocupación, que en oficinas ha alcanzado niveles pre-Covid 19 un año antes de lo previsto, y a la indexación por inflación.

En junio de 2022 se cerró la operación de venta de las 662 sucursales de BBVA por 1.987 millones de euros (en adelante, venta de TREE), operación extraordinaria de gran calado ya que se trata de la mayor operación inmobiliaria en España desde 2016 y la quinta transacción en Europa en 2022.



Esta transacción transformacional es creadora de significativo valor al accionista, a través de las siguientes medidas:

- Reducir la deuda neta en 1.637 millones de euros post-transacción, lo que permitió mejorar el ratio de endeudamiento.
- Repartir un dividendo a cuenta del beneficio del ejercicio de 351 millones (0,75 euros por acción). El dividendo total distribuido en 2022 alcanzó 1,20 euros por acción.
- Reciclar el capital en el desarrollo de naves logísticas y centros de datos a una rentabilidad sustancialmente superior a la generada por los activos vendidos.

En el apartado 3.2. “Remuneración de los Consejeros Ejecutivos en 2022” se incluyen detalles adicionales sobre esta operación singular.

La acción de MERLIN ha batido el índice de referencia del EPRA Europe en un 30% en 2022.

En el ámbito de sostenibilidad, se han alcanzado las siguientes metas significativas en 2022:

- Finalización del programa de financiación verde con la conversión de todos los bonos senior en circulación en bonos verdes.
- Lanzamiento de nuestro “Camino a Neto Zero” que implica la reducción del carbono operacional, del carbono embebido, de las emisiones de inquilinos, la compensación de emisiones residuales y el abastecimiento con energía 100% renovable.
- Mejora en los índices de referencia sectoriales: mejora en términos absolutos en 5 de 6 índices de referencia y en 6 de 6 en términos relativos.
- Inclusión en el selectivo Dow Jones European Sustainability Index.
- Obtención de la mejor puntuación del Ibex-35 en Sustainalytics (7,2 puntos).
- Mejora en el desempeño ambiental de la carteta de activos.

A la luz de los resultados alcanzados en 2022, el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado:

- El pago del incentivo a corto plazo (en adelante, “STIP”) por un importe equivalente a un 82,8% del incentivo máximo. El 50% de este importe se abonará en metálico en 2023. La consolidación y percepción del 50% restante se realizará por mitades en el primer y segundo aniversario de la fecha de aprobación del STIP.
- El pago de un incentivo adicional para recompensar el valor añadido significativo para los accionistas por la ejecución de la venta de TREE, equivalente a un 85% de la Retribución Fija anual de cada Consejero Ejecutivo. El incentivo se abonará en el primer trimestre del ejercicio 2023 en metálico.

El detalle sobre los criterios considerados se incluye en el apartado 3.2. “Remuneración de los Consejeros Ejecutivos en 2022”.

En el ejercicio 2022 no ha vencido ni se ha devengado ningún incentivo a largo plazo.



Proceso de consulta con nuestros accionistas y Política de Remuneraciones aplicable en 2023

En el ejercicio 2023 resulta de aplicación la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 4 de mayo de 2022.

En línea con ejercicios anteriores, durante el ejercicio 2022 MERLIN ha mantenido abierto un diálogo constante con inversores institucionales. Se han mantenido 23 reuniones y conferencias con un total aproximado de 400 inversores.

Como resultado, las principales decisiones del Consejo de Administración para este ejercicio, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, son las siguientes:

- En relación con los Consejeros Ejecutivos:
 - Elementos fijos: se mantienen los niveles de Retribución Fija y Retribución en Especie.
 - Incentivo a corto plazo: para el ejercicio 2023, se mantiene el peso de los objetivos financieros en un 70%. Del 30% restante vinculado a objetivos no financieros, la mitad continuará ligada a objetivos Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo (“ASG”) con foco en la reducción de las emisiones de CO2 por m2, la mejora o mantenimiento de la posición de MERLIN, en términos absolutos y relativos, en 7 índices de referencia (GRESB, CDP, S&P CSA, Sustainalytics, ISS ESG, MSCI y Vigeo Eiris).
 - Incentivo a largo plazo (en adelante, “LTIP”): la Junta General de Accionistas celebrada el 4 de mayo de 2022 aprobó, con un 92,67% de votos a favor, el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2022-2024 dirigido, entre otros, a los Consejeros Ejecutivos. El LTIP, instrumentado a través de un *performance share plan* de ciclo único, será pagadero mediante entrega de acciones de MERLIN en 2025 y está vinculado (i) al cumplimiento de los objetivos de creación de valor, financieros y ASG para el periodo 2022-2024 y (ii) a la permanencia del beneficiario en la Compañía.
 - Condiciones contractuales: se mantienen invariadas.
- Respecto a los consejeros en su condición de tales, se mantienen los niveles de remuneración establecidos en la Política de Remuneraciones.

Finalmente, me gustaría agradecer en nombre de la Comisión el tiempo dedicado a la lectura de este informe, esperando que resulte claro y comprensible. MERLIN tiene el compromiso de escuchar atentamente a sus accionistas y de aplicar las mejores prácticas a sus remuneraciones. Esperamos que nos sigan apoyando con su voto favorable a este informe.

Aprobado por el Consejo de Administración y firmado en su nombre por

Fdo.: D. Maria Luisa Jordá Castro, Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones



1. Resumen de las remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos

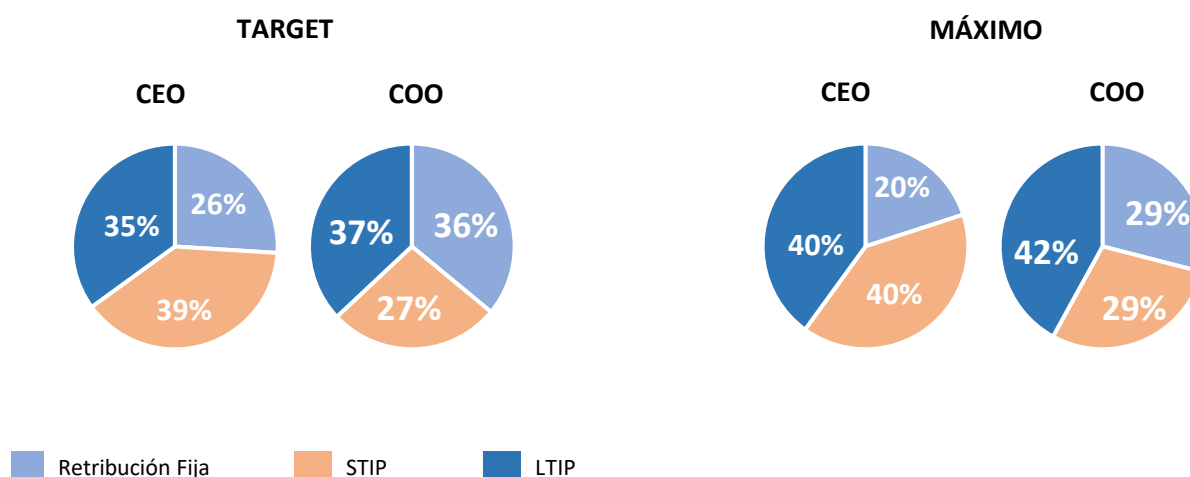
Paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos en 2023

Elementos retributivos:

Retribución Fija + Retribución en Especie	Retribución Variable a Corto Plazo (STIP 2023)	Retribución Variable a Largo Plazo (LTIP 2022-2024)	Indemnizaciones por cese
Retribución Fija: <ul style="list-style-type: none"> CEO: 1.000.000 €. COO: 1.000.000 €. Retribución en Especie: <ul style="list-style-type: none"> CEO < 14.000 €. COO < 14.000 €. 	STIP máximo: <ul style="list-style-type: none"> CEO: 200% RF. COO: 100% RF. 	LTIP máximo anualizado: <ul style="list-style-type: none"> CEO: 200% RF*. COO: 150% RF*. 	2 x (RF + STIP asignado en los últimos 12 meses). Pacto de no competencia post-contractual incluido en la indemnización equivalente a 6 mensualidades de RF.

* A estos efectos, se ha considerado el Valor de Referencia de la acción que se tiene en cuenta al inicio del LTIP 2022-2024.

Mix retributivo



Notas al gráfico:

- No se ha considerado la Retribución en Especie.
- STIP target: 75% del STIP máximo a abonar en caso de que se cumplan los objetivos establecidos en el presupuesto anual de 2023, sin perjuicio de que el 50% del mismo se encuentre diferido durante un plazo de 2 años.
- STIP máximo: Importe del STIP en caso de que se alcance el cumplimiento máximo de objetivos, por encima del presupuesto, sin perjuicio de que el 50% del mismo se encuentre diferido durante un plazo de 2 años.
- LTIP anualizado target: 2/3 del LTIP máximo a abonar en caso de que se cumplan los objetivos establecidos en el plan de negocio para el periodo 2022-2024, considerando el Valor de Referencia de la acción de MERLIN al inicio del LTIP.
- LTIP máximo anualizado: Importe del LTIP en caso de que se alcance el cumplimiento máximo de objetivos, considerando el Valor de Referencia de la acción de MERLIN utilizado al inicio del LTIP.

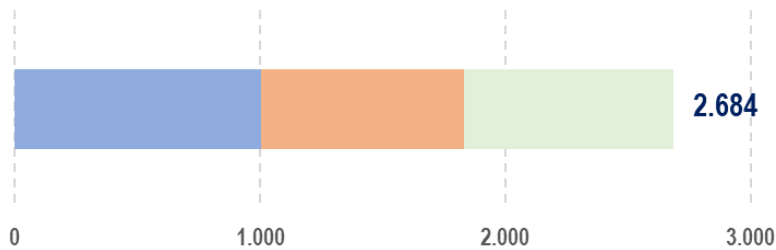


Los Consejeros Ejecutivos cuentan con un sistema de retribución variable, flexible y progresivo, que hace que éstos puedan no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento.

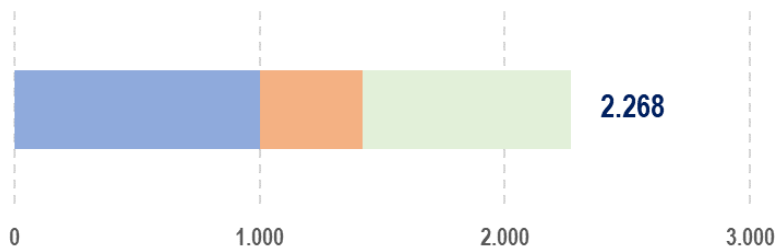
Asimismo, y con el objetivo de garantizar que la retribución de los Consejeros Ejecutivos se base en resultados a largo plazo que tengan en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía, el peso relativo del LTIP sigue siendo relevante dentro del paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos.

Remuneración devengada de los Consejeros Ejecutivos en 2022 (miles de euros)

CEO



COO



■ Retribución Fija + Retribución en Especie
 ■ STIP Upfront
 ■ STIP Diferido
 ■ Incentivo TREE

Los importes reflejados en los gráficos anteriores se corresponden con la retribución generada en 2022. A continuación, se indica la diferencia con la retribución devengada en 2022, que se detalla en el Anexo Estadístico (apartado 7 del presente Informe):

<p>Retribución generada en 2022 (CEO: 3.512 €; COO: 2.682 €):</p>	<p>Retribuciones que se han generado en 2022, independientemente de que el abono de una parte pueda diferirse en ejercicios futuros y no se entiendan devengadas a efectos del IARC. Es el resultado de sumar la Retribución Fija, Retribución en Especie, la totalidad del STIP 2022 generado y el incentivo por la venta de TREE.</p>
<p>Retribución devengada en 2022 (CEO: 2.684 €; COO: 2.268 €):</p>	<p>Retribuciones devengadas de acuerdo con las instrucciones establecidas en la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores. Es el resultado de sumar la Retribución Fija, Retribución en Especie, el STIP 2022 Upfront y el incentivo por la venta de TREE.</p>

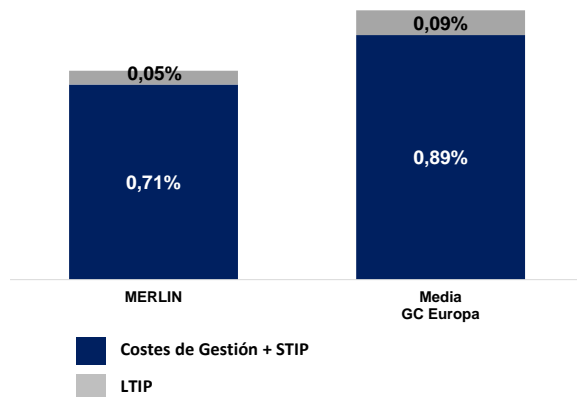


En el ejercicio 2022 los Consejeros Ejecutivos han percibido el segundo pago del STIP Diferido que se generó en 2019 (CEO: 181.250 euros; COO: 175.000 euros). Este importe ya fue incluido en el Informe Anual sobre Remuneraciones correspondiente a dicho año.

La retribución generada en 2022 está alineada con los resultados obtenidos por MERLIN en 2022. En concreto, en relación con el STIP 2022, la Compañía ha cumplido prácticamente los objetivos financieros presupuestados (flujo de caja operativo o FFO por acción, NOI + otros ingresos, BAI, nivel de apalancamiento y desinversiones). La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha valorado positivamente el cumplimiento de los objetivos no financieros vinculados a ASG y el desempeño individual de los Consejeros Ejecutivos durante 2022. Como resultado, el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado el pago de un incentivo a corto plazo equivalente a un 82,8% del máximo.

Otra información relevante

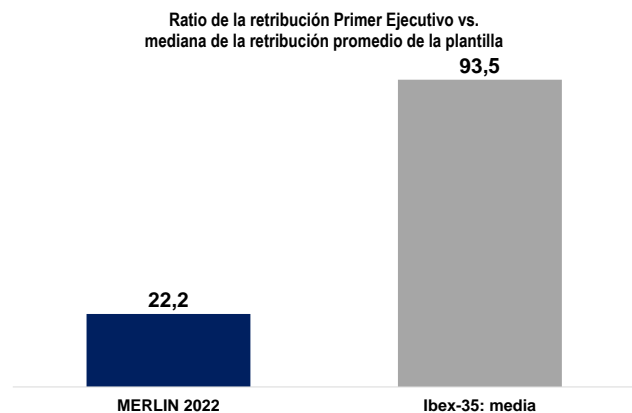
MERLIN sigue siendo uno de los REITs más eficientes en Europa en términos de la ratio de los gastos de estructura totales sobre el EPRA NAV, tal y como se muestra en el siguiente gráfico:



Fuente: Los datos de MERLIN se refieren al ejercicio 2022 mientras que los de los REITs se refieren al último dato publicado.

Grupo de Comparación REITs Europa (“GC Europa”), compuesto por Altarea, British Land, Covivio, Derwent London, Gecina, Inmobiliaria Colonial, Land Securities, LondonMetric Property, SEGRO, Unibail-Rodamco, Vonovia y Workspace.

La diferencia retributiva entre la retribución total generada en 2022 por el primer ejecutivo de la Compañía y la retribución media de la plantilla en MERLIN se sitúa muy por debajo de la media del IBEX-35:



Fuente: Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros publicados la CNMV a fecha de este informe.

Los datos tanto de MERLIN como de la media del Ibx-35 muestran la relación entre la retribución total devengada del Consejero Delegado y la retribución total anual media de toda la plantilla. Este dato se corresponde con el incluido en la tabla del apartado C.2. del Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV).



Características principales de la Política de Remuneraciones en vigor

Qué hacemos:

- 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.
- Vinculación de un elevado porcentaje de la retribución a los resultados de la Compañía (“*pay for performance*”).
- STIP 2023:
 - 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 ASG.
- 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 ASG.
 - 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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:

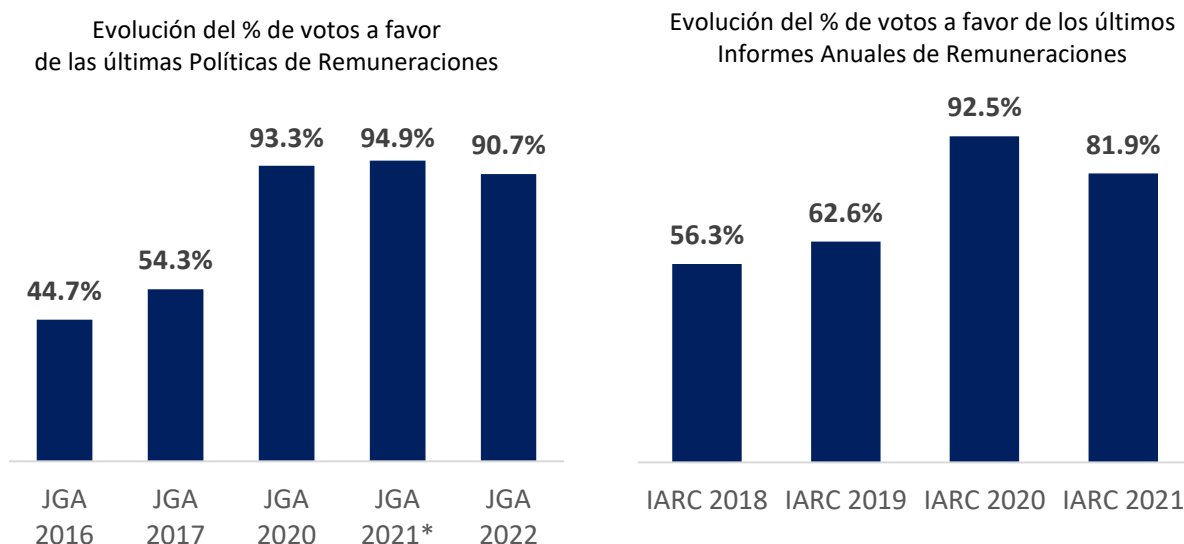
- No existen retribuciones variables garantizadas.
- Los Consejeros Ejecutivos no participan actualmente en sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión.
- Los consejeros externos no participan en fórmulas de remuneraciones o sistemas 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.



2. Remuneraciones de los Consejeros en 2023

2.1 Política de Remuneraciones aplicable en 2023

Como se ha indicado anteriormente, la Junta General de Accionistas (“JGA”) celebrada el 4 de mayo de 2022 aprobó la Política de Remuneraciones para los ejercicios 2023, 2024 y 2025 con un 90,66% de votos a favor¹.



* La Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 17 de junio de 2020 fue modificada posteriormente por la Junta General de Accionistas de 27 de abril de 2021 con un 94,9% de votos a favor.

En línea con ejercicios anteriores, durante el ejercicio 2022, MERLIN ha mantenido abierto un diálogo constante con inversores institucionales. Se han mantenido 23 reuniones y conferencias con un total de 400 inversores aproximadamente.

Particularmente, se han analizado las razones y fundamentos de los resultados de voto obtenidos en la Junta General de Accionistas de 2022 sobre los acuerdos en materia de remuneraciones. Como resultado, se ha identificado como mejora principal continuar avanzando en la transparencia de los elementos de retribución variable y la justificación sobre su relación con los resultados alcanzados.

¹ La Política de Remuneraciones está disponible en este enlace: <https://www.merlinproperties.com/wp-content/uploads/2022/04/06.-Merlin-Propuesta-Acuerdo-Sexto-Aprobación-Política-de-Remuneraciones-310322-CON-ANEXOV-PUBLIC.pdf>



2.2 Elementos retributivos de los Consejeros Ejecutivos en 2023

2.2.1 Retribución Fija

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.

El importe de la Retribución Fija anual en 2023 será de 1.000.000 euros para cada uno de los Consejeros Ejecutivos. Dicho importe se abona íntegramente en efectivo y no ha experimentado ningún incremento desde 2017. Este importe absorbe todo importe correspondiente a dietas por pertenencia y asistencia al Consejo y al Comité de Planificación y Coordinación, en el caso del CEO.

2.2.2 Retribución en Especie

De acuerdo con la Política, los Consejeros Ejecutivos pueden ser beneficiarios de:

- Una póliza de fallecimiento e incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, cuyo beneficiario será el Consejero Ejecutivo y/o las personas que él designe en el caso de la cobertura de fallecimiento.
- 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.

El coste de las primas correspondientes a la póliza de fallecimiento e incapacidad permanente y del seguro médico 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.

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.

2.2.3 Retribución Variable a Corto Plazo de 2023 (STIP 2023)

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 máximo

El importe máximo del STIP 2023 de los Consejeros Ejecutivos, en caso de que se alcance un nivel máximo de cumplimiento de objetivos por encima del presupuesto, es el siguiente:

- CEO: 200% de la Retribución Fija (2.000.000 euros).
- COO: 100% de la Retribución Fija (1.000.000 euros).



Métricas

Para la determinación del STIP 2023, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha fijado los objetivos y ponderaciones que se indican a continuación:

Métrica	Definición	Ponderación
OBJETIVOS FINANCIEROS		70%
FFO por acción	El FFO contable o Flujo de Fondos de las Operaciones contable se calcula como el EBITDA menos los gastos financieros netos e impuestos recurrentes (excluyendo impuestos de desinversiones y otros eventos extraordinarios). El FFO por acción se calcula deduciendo los gastos “non-overheads” de la compañía al FFO contable, dividido por el número de acciones en circulación a la fecha de cálculo.	15%
Nivel de Rentas Netas (NOI) + Otros Ingresos	EL NOI se calcula como el importe resultante de deducir a las Rentas Brutas los gastos por incentivos y linealizaciones, así como los gastos de la propiedad no repercutidos a inquilinos e incobrables. Adicionalmente, se incluyen otros ingresos no derivados de las rentas brutas.	15%
BAI ajustado	Beneficio antes de impuestos ajustado (sin tener en cuenta impacto de valoración de activos y derivados).	10%
Deuda Neta / EBITDA	El ratio de Deuda Neta / EBITDA se calcula como la deuda neta dividida entre el EBITDA. Ambas medidas están definidas en los APM.	15%
Desinversiones	Nivel de las desinversiones realizadas de acuerdo con el plan de rotación de activos de la Compañía.	15%
OBJETIVOS NO FINANCIEROS		30%
Scoring de MERLIN en los índices de Sostenibilidad	Mejora y mantenimiento de la puntuación de MERLIN en términos absolutos, así como mejora de la posición relativa de MERLIN con respecto a medias comparables en 7 Índices de Sostenibilidad: GRESB, CDP, S&P CSA, Sustainalytics, ISS ESG, MSCI y Vigeo Eiris.	7,5%
Reducción de emisiones de CO₂	Reducción de la intensidad de las emisiones kg CO ₂ / m ² con respecto al año anterior. Para ello, se utilizará la última información disponible en la fecha en la que se evalúe el cumplimiento de los objetivos del STIP.	7,5%
Evaluación del desempeño	Desempeño individual de los Consejeros Ejecutivos durante 2023.	15%
		100 %

Escalas de logro y evaluación de los objetivos

Cada métrica cuenta con umbrales de consecución y escalas de pago asociadas en función de la dificultad de consecución y su criticidad para los planes de la Compañía en 2023. En caso de que no se alcance el umbral mínimo establecido, la parte del STIP 2023 vinculada a la métrica correspondiente será cero. En caso de cumplimiento de los objetivos establecidos en el presupuesto de la Compañía para el ejercicio 2023, se percibirá el 75% del STIP máximo y, en el caso de cumplimiento máximo de objetivos, se percibirá el 100% del STIP máximo.

En esta función de evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones contará 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 e Innovación, que informará sobre el grado de cumplimiento de los objetivos asociados a ASG. Tanto para



el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera cualquier riesgo asociado.

A la hora de determinar el importe del STIP 2023 de cada Consejero Ejecutivo, el Consejo de Administración tendrá en cuenta, además del cumplimiento de objetivos, criterios de proporcionalidad, calidad de la gestión y retención del talento, así como aplicación de retribuciones equitativas y competitivas, comparables con estándares de mercado.

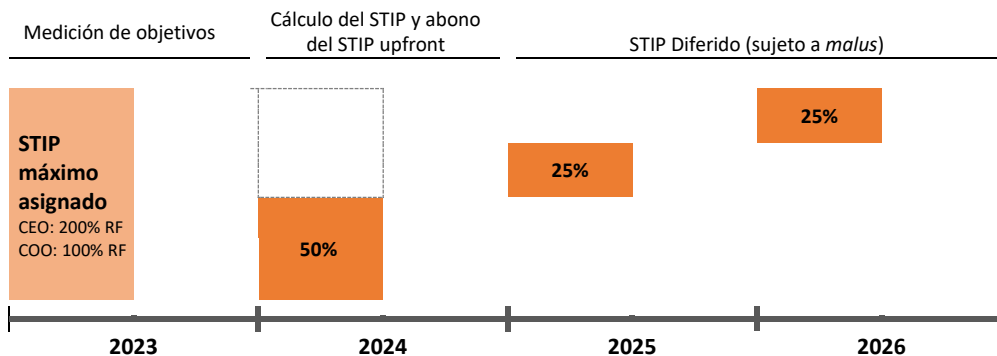
Calendario de generación y abono del STIP 2023

Una vez determinado finalmente la consecución (y grado de consecución) de los objetivos e importe final al que ascienda el STIP 2023, la generación del derecho a dicho concepto retributivo y su abono, salvo que concurran circunstancias excepcionales reguladas en la Política, seguirá las siguientes reglas:

- (i) El Consejero Ejecutivo consolidará y percibirá el 50% del STIP que le corresponda (“STIP upfront”) en metálico en la fecha en la que la consecución e importes del STIP hubiera sido aprobado por el Consejo de Administración (la “Fecha de Aprobación del STIP”). Su abono se realizará de forma conjunta con el importe de la Retribución Fija en el mes natural siguiente al de la fecha de aprobación del STIP (“Fecha de Abono del STIP upfront”). En circunstancias normales, la Fecha de Aprobación del STIP coincidirá con la fecha de formulación de las cuentas anuales del ejercicio 2023 (esto es, durante el primer trimestre de 2024).
- (ii) La consolidación y percepción del 50% restante del STIP que le corresponda (el “STIP Diferido”) tendrá lugar de acuerdo al calendario que se indica a continuación, siempre que no resulten aplicables las cláusulas *malus* descritas en el apartado 2.3:
 - a) los Consejeros Ejecutivos consolidarán el derecho y percibirán en metálico, sobre el 25% del STIP que les corresponda, en la fecha en la que se cumpla el primer aniversario de la fecha de aprobación del STIP;
 - b) los Consejeros Ejecutivos consolidarán y percibirán en metálico el derecho sobre el 25% final del STIP que les corresponda en la fecha en la que se cumpla el segundo aniversario de la fecha de aprobación del STIP.

El STIP Diferido se abonará en metálico el día hábil siguiente a la fecha en que se cumpla el respectivo aniversario de la fecha de aprobación del STIP (“Fecha de Abono del STIP Diferido”).

Calendario del STIP 2023 (asumiendo un cumplimiento de objetivos del 100%):



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.



Este mecanismo de diferimiento del cobro del incentivo permite alinearse con la Recomendación 59 en tanto el diferimiento establecido permite garantizar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de otro tipo previamente establecidas, a través de las cláusulas *malus* y *clawback* descritas en el apartado 2.3.

2.2.4 Plan de Incentivo a Largo Plazo 2022-2024 (LTIP 2022-2024)

La Junta General de Accionistas celebrada el 4 de mayo de 2022 aprobó el Plan de Incentivo a Largo Plazo (el LTIP 2022-2024) con un 92,67% de votos a favor.

Propósito

El LTIP 2022-2024 busca reconocer la contribución a los logros estratégicos sobre los objetivos a medio y largo plazo, motivar y orientar el trabajo del equipo directivo para el medio plazo y alinearles con los intereses de los accionistas y otros grupos de interés.

Descripción del LTIP

El LTIP 2022-2024 se instrumenta a través de un *performance share plan* de ciclo único, y será pagadero mediante entrega de acciones de MERLIN en 2025, una vez (i) se haya verificado el cumplimiento de los objetivos concretos establecidos para el periodo 2022-2024 y (ii) el beneficiario haya permanecido en la Compañía.

El LTIP 2022-2024 está dirigido a miembros del equipo directivo y otros empleados de la Compañía, incluyendo a los Consejeros Ejecutivos, que sean invitados a participar en el mismo. Para determinar la idoneidad y los niveles de mercado de los beneficiarios del LTIP, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha llevado a cabo un *assessment* apoyado por un experto independiente (WTW).

El LTIP 2022-2024 consta de un ciclo único cuyo periodo de medición de objetivos tendrá una duración de 3 años (2022-2024). Adicionalmente, las acciones que, en su caso, se entreguen en 2025, estarán sujetas a un periodo de retención de dos años, solo en el caso de los Consejeros Ejecutivos. Por lo tanto, la duración total del Plan será de 5 años.

Importe máximo del LTIP 2022-2024 asignable a los Consejeros Ejecutivos

En caso de que se alcanzase un cumplimiento máximo de objetivos, el número máximo total de acciones de MERLIN a percibir los Consejeros Ejecutivos a la finalización del LTIP será el siguiente:

- CEO: 621.761 acciones.
- COO: 466.321 acciones.

Considerando 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, equivalente a 9,65 euros (en adelante, el “Valor de Referencia”), y que el periodo de medición de objetivos consta de 3 años, el valor de estas acciones, en términos anualizados, asciende a los siguientes importes:

- CEO: 200% de la Retribución Fija (600% en total por los 3 años).
- COO: 150% de la Retribución Fija (450% en total por los 3 años).



Métricas

Las métricas son el RTA (50%), el EPRA NTA (35%), Emisiones Netas (10%) y Entorno y Sociedad (5%).

Métrica	Definición	Ponderación
RTA Absoluto RTA Relativo	La Rentabilidad Total del Accionista Absoluta (RTA) es la rentabilidad de la acción teniendo en cuenta la variación acumulada del valor de cotización de la acción de MERLIN, incluyendo los dividendos y demás conceptos similares percibidos por el accionista durante el periodo 2022-2024. El RTA Relativo mide la evolución del RTA de la acción de MERLIN en el periodo 2022-2024, con relación al RTA experimentado en el <i>FTSE EPRA Nareit Developed Europe Index</i> durante el mismo periodo.	50%
EPRA NTA 31/12/24 + Dividendos (2022-2024) / acción	El EPRA NTA se calcula en base a los fondos propios consolidados de la compañía y ajustando determinadas partidas siguiendo las recomendaciones de la EPRA (incluir valor de los activos a mercado y excluir determinadas partidas que no se espera que cristalicen en un negocio de patrimonio en alquiler sostenido). El EPRA NTA asume que las entidades compran y venden activos, cristalizando por tanto determinados niveles de pasivos por impuesto diferido. Por otro lado, se tienen en cuenta los dividendos abonados y demás conceptos similares percibidos por el accionista durante el periodo de medición de los objetivos (años 2022, 2023 y 2024)	35%
Emisiones netas de carbono	Nivel de reducción de las emisiones de CO2 de MERLIN a 31 de diciembre de 2024, con respecto a 31 de diciembre de 2021, calculado para la cartera de activos comparable sobre los que la Compañía tiene control operacional (perímetro del camino a neto cero de MERLIN).	10%
Entorno y sociedad	Progreso de iniciativas ligadas con la mejora del entorno y la sociedad. En este sentido se valorará el impacto económico y social de los activos de MERLIN sobre las comunidades locales situadas alrededor de dichos activos.	5%
		100 %

Escalas de logro y evaluación de los objetivos

Para cada métrica, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó una escala de logro que incluye un umbral mínimo de cumplimiento, por debajo del cual no se abona incentivo y cuyo cumplimiento supondría la entrega del 50% de las acciones teóricas asignadas. En caso de cumplimiento de los objetivos antes señalados conforme a las referidas métricas que se acuerden por el Consejo se percibirían 2/3 de las acciones teóricas asignadas. El 100% de estas acciones se entregarían en caso de que se alcance un cumplimiento máximo de objetivos.

En el caso del RTA, el porcentaje de pago resultante de aplicar la escala de logro sobre el RTA Absoluto se ajusta (al alza o a la baja) por el RTA Relativo. Este rango de ajuste puede oscilar entre 50% y 150%, de acuerdo con las siguientes reglas:

- En caso de que el comportamiento del RTA de MERLIN en comparación con el *FTSE EPRA Nareit Developed Europe Index* no haya superado un determinado umbral, el porcentaje de pago derivado del RTA Absoluto se multiplicará por el 50%.
- Si el RTA de MERLIN se comporta peor que el índice pero por encima del umbral mínimo, el porcentaje de pago derivado del RTA Absoluto se ajustará en un rango del 50%-100%.



- En caso de que se comporte igual que el índice no se aplicará ningún ajuste.
- Si el RTA de MERLIN se comporta mejor que el índice pero sin llegar al umbral máximo, el porcentaje de pago derivado del RTA Absoluto se ajustará en un rango del 100%-150%.
- En caso de que el RTA de MERLIN supere en términos relativos al índice por encima de un determinado umbral máximo, el porcentaje de pago derivado del RTA Absoluto se multiplicará por el 150%.

En ningún caso el porcentaje de pago del RTA sobre el total del incentivo máximo podrá superar el 50%.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones realiza 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones contará con el soporte de la Comisión de Auditoría y Control y con la Comisión de Sostenibilidad e Innovación. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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.

Para que cada uno de los partícipes tenga derecho a recibir las correspondientes acciones, deberá mantener una relación laboral o mercantil con MERLIN en la fecha de entrega de cada ciclo (sin perjuicio de las excepciones que se consideren oportunas), y haber estado vinculado al mismo, por lo menos, durante un año.

Los Partícipes no recibirán las acciones a las que, en su caso, pudieran tener derecho, hasta que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones haya realizado las actuaciones descritas anteriormente y el Consejo de Administración lo haya aprobado.

Calendario de generación y abono

El periodo de medición de objetivos se iniciaría el 1 de enero de 2022 y finalizaría el 31 de diciembre de 2024. En caso de cumplimiento de los objetivos la entrega de las acciones se realizará en el año 2025, una vez se hayan formulado y auditado las cuentas correspondientes al año 2024.

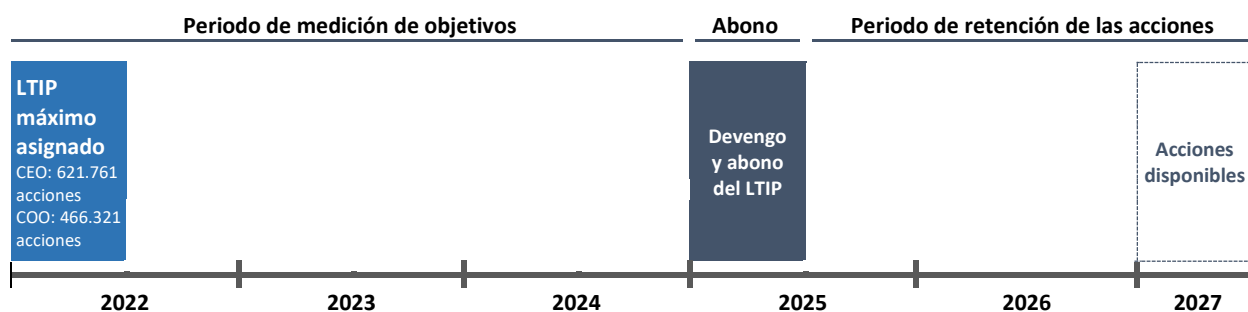
El 100% de las acciones que se entreguen al amparo del LTIP 2022-2024 a los Consejeros Ejecutivos estarán sometidas a un periodo de retención de dos años.

Además, de acuerdo con la Política de Remuneraciones, 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, mientras sigan perteneciendo al Consejo de Administración y desarrollen funciones ejecutivas. 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

En tanto no se cumpla con dicho requisito, el periodo de retención al que estarán sometidas las acciones que, en su caso, se entreguen con arreglo al LTIP a los Consejeros Ejecutivos será de tres años.



Calendario del LTIP (asumiendo un cumplimiento de objetivos del 100% y que se cumple con el requisito de tenencia permanente de acciones):



2.3 Cláusulas *malus* y *clawback*

En el caso de que antes de abonarse al Consejero Ejecutivo cualesquiera cantidades en concepto de STIP o LTIP, se produjeran determinados hechos o circunstancias detallados en la Política de Remuneraciones, como por ejemplo, la reformulación de las cuentas anuales de la Sociedad, la 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, o el cese del Consejero Ejecutivo por conductas irregulares, fraude, incumplimientos o quebramientos graves de sus obligaciones, cuando dichas conductas hayan sido confirmadas por un pronunciamiento judicial firme, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá reducir en el porcentaje que considere oportuno o incluso cancelar el derecho del Consejero Ejecutivo al STIP y/o al LTIP.

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.

Adicionalmente, si durante los dos (2) años siguientes al abono del STIP o del LTIP de los consejeros ejecutivos se produjeran determinados hechos o circunstancias detallados en la Política de Remuneraciones de MERLIN, como por ejemplo, que 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, que se produjera una reformulación material de las cuentas anuales de la Sociedad por causa imputable a un Consejero Ejecutivo, o que se produjera el cese del Consejero Ejecutivo por conductas irregulares, fraude, incumplimientos o quebramientos graves de sus obligaciones, 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 100 del importe neto de impuestos de las cantidades percibidas por el mismo bajo el STIP y LTIP.

En todo caso, corresponderá al Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la determinación de si han concurrido las circunstancias que dan lugar a la aplicación de las cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*) de las retribuciones variables, en los supuestos que afecten y, en ese caso, la forma en que se deba producirse.



2.4 Posibles pagos en caso de cese

A continuación, se resumen los pagos que podrían percibir los consejeros ejecutivos en caso de cese:

- **Indemnizaciones por cese:** la indemnización para el supuesto de terminación de la relación con la Sociedad está limitada a una cantidad equivalente a dos veces la retribución fija percibida y el STIP concedido en los últimos doce (12) meses anteriores al cese. De este importe, el equivalente a seis mensualidades de la retribución fija se abona en concepto de contraprestación económica por el pacto de no competencia según se describe a continuación. A dicho respecto, los contratos suscritos con los consejeros ejecutivos prevén que dicha indemnización no se satisfará cuando la terminación sea debida a una decisión de la Sociedad derivada de:
 - Un quebrantamiento o incumplimiento grave de deberes y obligaciones legales que le corresponden, o
 - De la relación 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.

La indemnización mencionada sería igualmente aplicable en caso de dimisión o baja por parte del Consejero Ejecutivo derivada de una alteración sustancial perjudicial de sus condiciones o funciones. El importe de la indemnización se limita a la cantidad equivalente a una anualidad de la retribución fija percibida y el STIP concedido en los últimos doce (12) meses anteriores al cese cuando la terminación sea debida a una dimisión por el Consejero Ejecutivo derivada de un cambio de control en la Sociedad (según éste se define en la política de remuneraciones). Del referido importe, un importe equivalente a seis mensualidades de la retribución fija se abona en concepto de contraprestación económica por el pacto de no competencia descrito a continuación.

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 postcontractual:** el Consejero Ejecutivo asume una obligación de no competencia de 6 meses desde la fecha de terminación de su relación contractual. La remuneración de dicha obligación es un importe bruto equivalente a 6 mensualidades de la retribución fija anual (equivalente a 500.000 euros), que se abonará mensualmente al Consejero Ejecutivo cuando la terminación sea debida a baja voluntaria de la que no se derive indemnización alguna a su favor y se entenderá absorbida (y por tanto no procederá pago adicional) por el importe de la indemnización por cese recibida en los casos en los que la terminación haya causado pago de indemnización a favor del consejero.
- **Liquidación del STIP:** los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a percibir la totalidad o una parte del STIP de acuerdo con las condiciones descritas en la Política de Remuneraciones.
- **Liquidación del LTIP:** los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a percibir la totalidad o una parte del LTIP en determinadas situaciones o escenarios de cese.

Los términos y condiciones anteriormente descritos cumplen con lo establecido en la Recomendación 64 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, al incluir dentro de los pagos por resolución o extinción de contrato las indemnizaciones, pactos de no competencia contractual o



cualquier otro abono cuyo devengo u obligación de pago surja como consecuencia de la extinción contractual y no superar estas cuantías dos veces la remuneración total anual.

2.5 Condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos

Los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de cada Consejero Ejecutivo incluyen las cláusulas que acostumbran a incluirse en este tipo de contratos, atendiendo a las prácticas habituales del mercado en esta materia, y con la finalidad de atraer y retener a los profesionales más destacados y salvaguardar los legítimos intereses de la Compañía. Sin perjuicio de las cláusulas relativas a indemnizaciones por cese y el pacto de no competencia descritas en el apartado anterior, las principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos son las siguientes:

- **Naturaleza:** mercantil.
- **Duración:** los contratos con los consejeros ejecutivos tienen carácter indefinido.
- **Confidencialidad:** el Consejero Ejecutivo, tanto durante el período de prestación de servicios para la Sociedad como una vez extinguido su contrato por cualquier causa, no podrá facilitar, revelar o suministrar a ninguna persona física o jurídica ajena, ya sea directa o indirectamente, ninguno de los datos, ideas, documentos, secretos, procedimientos, métodos o, en general, información a los que haya tenido acceso por el desempeño de su cargo, excepto la que resulte estrictamente necesaria para el cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato o bien tenga carácter público (salvo que ello se deba a incumplimientos de obligaciones de confidencialidad). Igualmente, no podrá utilizar la información para su propio beneficio, o en beneficio de terceros. Sin perjuicio de la obligación de confidencialidad establecida expresamente en el contrato, el Consejero Ejecutivo está también vinculado por el deber de secreto incorporado al deber de lealtad establecido en el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración y, específicamente, por el deber de confidencialidad, aplicable a todos los consejeros, que se regula en el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración.
- **Plazo de preaviso:** se establece que ambas partes tendrán que respetar, con carácter general y salvo excepciones tasadas, un periodo de preaviso de cuatro (4) meses. 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.
- **Otras:** los contratos recogen igualmente la regulación habitual sobre (i) exclusividad en la prestación del servicio, y (ii) propiedad intelectual e invenciones en el marco de los mismos.



2.6 Consejeros Externos

Para el ejercicio 2023, la remuneración de los consejeros externos (independientes, dominicales u otros externos) se ajustará, en caso de que así se apruebe por la Junta General de Accionistas, a los elementos retributivos y cuantías descritas en la Política de Remuneraciones. A este respecto, la Política contemplará la siguiente estructura retributiva de los consejeros externos para el año 2022:

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

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 o comités) 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 y comités).

Toda cuantía detallada en este apartado será pagadera en metálico. Cualquier consejero puede, si lo considera oportuno, renunciar a todo o parte de su remuneración en favor de la Sociedad.

En caso de que se nombre, dimita o cese un consejero externo durante el ejercicio, las cantidades asignadas correspondientes se prorrateará en función del tiempo que ha pertenecido al Consejo de Administración.

Se hace constar que el actual Presidente del Consejo ha renunciado al total de la remuneración que le pudiera corresponder por su participación y cargos en el consejo durante el año 2023.

El importe máximo anual que podrá satisfacer MERLIN al conjunto de los consejeros externos (independientes, dominicales u otros externos), por su condición de tales, se mantiene en dos millones seiscientos mil euros (2.600.000 euros) brutos anuales (este límite fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de junio de 2020).



3. Aplicación de la Política de Remuneraciones en 2022

3.1 Política de Remuneraciones aplicable en 2022

El Consejo de Administración sometió a la Junta General de Accionistas, celebrada el 4 de mayo de 2022, una nueva Política de Remuneraciones, en aplicación de lo establecido en la disposición transitoria primera de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. Una vez aprobada, entró en vigor desde la fecha de la propia Junta General de Accionistas.

Los principales cambios contenidos en dicha Política de Remuneraciones respecto a los elementos retributivos de los Consejeros Ejecutivos fueron los siguientes:

- Elementos fijos: se mantuvieron los niveles de Retribución Fija y Retribución en Especie.
- Incentivo variable a corto plazo: se limitó el peso de los objetivos no financieros a un máximo del 30% (hasta ahora, el peso de estos objetivos era del 40%), incrementándose a un 70% (hasta ahora el peso era del 60%) el peso de los objetivos financieros. Para el ejercicio 2022, la mitad de los objetivos no financieros han estado vinculados a objetivos Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo (“ASG”). En concreto, estos objetivos se han vinculado con la reducción de las emisiones de CO2 por m2 y la posición de MERLIN en los índices GRESB, CDP y S&P CSA.
- Incentivo variable a largo plazo: la Junta General de Accionistas aprobó un nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo 2022-2024 dirigido, entre otros, a los Consejeros Ejecutivos. El LTIP, instrumentado a través de un performance share plan de ciclo único, será pagadero mediante entrega de acciones de MERLIN en 2025 y está vinculado (i) al cumplimiento de los objetivos que el Consejo de Administración establezca para el periodo 2022-2024 y (ii) a la permanencia del beneficiario en la Compañía.

En el caso de los Consejeros Ejecutivos, el valor de las acciones concedidas (calculado a Valor de Referencia – como éste se define en el apartado 2.2.4) asciende, en términos anualizados, al 200% de la Retribución Fija para el CEO y 150% de la Retribución Fija para el COO.

Se establece para los Consejeros Ejecutivos un periodo de retención de las acciones de 2 años.

- Incentivo especial: se estableció la 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.
- Tenencia permanente de acciones: se explicita en la Política este requisito a los Consejeros Ejecutivos actuales, adaptado a la recomendación 62 del Código de Buen Gobierno.
- Condiciones contractuales: se mantienen invariadas.
- En relación con la remuneración de los Consejeros Externos:
 - Se introdujeron las remuneraciones aplicables al Comité de Planificación y Coordinación.
 - Se estableció la remuneración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
 - Se actualizaron las remuneraciones específicas por las presidencias de los comités y comisiones del Consejo.



Por tanto, durante el año 2022 fueron de aplicación las siguientes políticas retributivas:

- Entre el 1 de enero y la celebración de la Junta General de Accionistas el 4 de mayo de 2022, las percepciones de los Consejeros estuvieron acordes con lo establecido en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 17 de junio de 2020 (y modificada posteriormente por la Junta General de Accionistas de 27 de abril de 2021).
- Desde la celebración de la Junta General de Accionistas de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022 se aplicó la nueva Política de Remuneraciones.

Las retribuciones de los Consejeros en 2022 son acordes con estas Políticas de Remuneraciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodécimo de la Ley de Sociedades de Capital. Se hace constar que no se ha producido ninguna desviación del procedimiento para la aplicación de la política de remuneraciones, ni se ha aplicado excepción temporal a la misma.

La descripción detallada del sistema retributivo de los Consejeros en 2022, se incluía en el apartado 02 del IARC correspondiente al ejercicio cerrado a 31/12/2021. Dicho Informe fue aprobado por el 81,86% de los votos. Por tanto, y teniendo en cuenta el grado de aprobación de este Informe, la Compañía ha considerado oportuno elaborar el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2022 en términos similares.

3.2 Remuneración de los Consejeros Ejecutivos en 2022

3.2.1 Retribución Fija

Cada uno de los Consejeros Ejecutivos ha percibido 1.000.000 de euros en concepto de Retribución Fija. Dicho importe se ha abonado íntegramente en efectivo y no ha experimentado ningún incremento desde 2017.

3.2.2 Retribución en Especie

De acuerdo con la Política, los Consejeros Ejecutivos pueden ser beneficiarios de:

- Una póliza de fallecimiento e incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, cuyo beneficiario será el Consejero Ejecutivo y/o las personas que él designe en el caso de la cobertura de fallecimiento.
- 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.

La Compañía ha abonado durante el ejercicio 2022 las primas correspondientes a los seguros médicos y seguros de vida descritos anteriormente cuyo importe ha ascendido a 6.260 euros para el CEO y 3.836 euros para el COO.



3.2.3 Retribución Variable a Corto Plazo de 2022 (STIP 2022)

Para la determinación del STIP 2022, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones fijó los siguientes objetivos y ponderaciones:

Métrica	Definición	Ponderación
OBJETIVOS FINANCIEROS		70%
FFO por acción	El FFO contable o Flujo de Fondos de las Operaciones contable se calcula como el EBITDA menos los gastos financieros netos e impuestos recurrentes (excluyendo impuestos de desinversiones y otros eventos extraordinarios). El FFO por acción se calcula deduciendo los gastos “nonoverheads” de la compañía al FFO contable, dividido por el número de acciones en circulación a la fecha de cálculo.	20%
Nivel de Rentas Netas (NOI) + Otros Ingresos	EL NOI se calcula como el importe resultante de deducir a las Rentas Brutas los gastos por incentivos y linealizaciones, así como los gastos de la propiedad no repercutidos a inquilinos e incobrables. Adicionalmente, se incluyen otros ingresos no derivados de las rentas brutas.	15%
BAI ajustado	Beneficio antes de impuestos ajustado (sin tener en cuenta impacto de valoración de activos y derivados).	10%
Loan to Value (LTV)	El ratio de <i>Loan to Value</i> se calcula como la deuda neta dividida entre el valor de la cartera según la última tasación externa disponible más los costes de transacción.	10%
Desinversiones	Nivel de las desinversiones realizadas de acuerdo con el plan de rotación de activos de la Compañía.	15%
OBJETIVOS NO FINANCIEROS		30%
Scoring de MERLIN en los Índices de Sostenibilidad	Mejora de la puntuación de MERLIN en términos absolutos, así como mejora de la posición relativa de MERLIN con respecto a medias comparables en los Índices de Sostenibilidad de GRESB, CDP y S&P CSA.	7,5%
Reducción de emisiones de CO₂	Reducción de la intensidad de las emisiones kg CO ₂ / m ² con respecto al año anterior. Para ello, se utilizará la última información disponible en la fecha en la que se evalúe el cumplimiento de los objetivos del STIP.	7,5%
Evaluación del desempeño	Desempeño individual de los Consejeros Ejecutivos durante 2022.	15%
		100%

A lo largo del año la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha realizado un seguimiento de dichos objetivos establecidos para el STIP 2022. La evaluación final de los citados objetivos se ha realizado sobre la base de los resultados comprobados correspondientes al ejercicio 2022 de acuerdo con el siguiente proceso:

- Los resultados del ejercicio 2022 así como el grado de consecución de los objetivos han sido analizados, en primer término, por la Comisión de Auditoría y Control, sobre la base de los resultados comprobados por el auditor externo.

Tras dicho análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estableció una propuesta de STIP 2022 al Consejo de Administración. La Comisión también ha considerado la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de retribución variable.

- Por último, el Consejo de Administración ha aprobado la propuesta del STIP 2022 de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Como resultado de lo anterior, y de acuerdo con lo establecido en



la recomendación 59 del Código de Buen Gobierno, el Consejo de Administración ha acordado abonar a los Consejeros Ejecutivos en el primer trimestre de 2023 las cantidades recogidas a continuación, con base en el siguiente grado de consecución de los objetivos:

- Los objetivos financieros, con un peso total del 70%, se han cumplido parcialmente, por lo que el coeficiente de pago correspondiente a estos objetivos asciende al 52,8%.
- Los objetivos no financieros, con un peso total del 30%, se han cumplido, por lo que el coeficiente de pago asciende a un 30%.

Este grado de consecución de objetivos se corresponde con un 82,8% de coeficiente de pago ponderado respecto al incentivo máximo. Por lo tanto, el STIP 2022 asignado asciende a 1.656.200 euros para el CEO (165,6% de su Retribución Fija) y 828.100 euros para el COO (82,8% de su Retribución Fija).

El 50% de los anteriores importes (“STIP Upfront”) será abonado de forma conjunta con el importe de la Retribución Fija en el mes natural siguiente al de la fecha de aprobación del STIP 2022 (marzo 2023).

La consolidación y percepción del 50% restante del STIP 2022 que le corresponda (el “STIP Diferido”) tendrá lugar de acuerdo al calendario que se indica a continuación, siempre que no resulten aplicables las cláusulas *malus* descritas en el apartado 2.3 anterior:

- a) los Consejeros Ejecutivos consolidarán el derecho y percibirán en metálico, sobre el 25% del STIP 2022 que les corresponda, en la fecha en la que se cumpla el primer aniversario de la fecha de aprobación del STIP 2022 (marzo 2024);
- b) los Consejeros Ejecutivos consolidarán y percibirán en metálico el derecho sobre el 25% final del STIP 2022 que les corresponda en la fecha en la que se cumpla el segundo aniversario de la fecha de aprobación del STIP 2022 (marzo 2025).

El STIP Diferido se abonará en metálico el día hábil siguiente a la fecha en que se cumpla el respectivo aniversario de la fecha de aprobación del STIP (“Fecha de Abono del STIP Diferido”).

Consejero	Abono inicial 2023	Abono diferido (sujeto a malus)	
		2024	2025
CEO	828.100 €	414.050 €	414.050 €
COO	414.050 €	207.025 €	207.025 €

De acuerdo con las instrucciones de cumplimentación del IARC, recogidas en la Circular 3/2021, de la CNMV, se indica en la tabla del punto C.1 del Anexo estadístico que acompaña al presente Informe, el importe del STIP Upfront, sin perjuicio de que el importe correspondiente al STIP Diferido se incluya en ejercicios posteriores una vez se verifique que no resultan de aplicación las cláusulas *malus*.

3.2.4 Incentivo correspondiente a la venta de TREE

Una de las novedades que incorporaba la Política de Remuneraciones en vigor, aprobada en la Junta General de Accionistas de 2022 con un 90,66% de votos a favor, era la facultad del Consejo de Administración, 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 que generasen un valor añadido significativo para los accionistas de la Compañía y/o generen un beneficio económico o un incremento patrimonial significativo en la Compañía.



A este respecto, el 1 de abril de 2022 se acordó la venta de 662 sucursales bancarias a través de Tree Inversiones Inmobiliarias SOCIMI, S.A. (100% filial de MERLIN) por 1.987 millones de euros.

Esta operación, ejecutada con éxito en junio 2022, es una operación extraordinaria de gran calado ya que:

- Se trata de la mayor operación inmobiliaria en España desde 2016 y la quinta transacción en Europa en 2022.
- La prima del precio de venta sobre la última tasación fue del 17,1% (0,65 euros por acción de MERLIN).
- La complejidad del proceso fue relevante y ha requerido una dedicación adicional extraordinaria por parte de los Consejeros Ejecutivos. A este respecto, tras la preparación de la cartera para su venta y recibir varias ofertas competitivas, se alcanzó un acuerdo con BBVA el 1 de abril. La ejecución de este acuerdo, realizada en términos razonables y costes contenidos, permitió cerrar con éxito la operación en junio de 2022.

Esta transacción transformacional es creadora de significativo valor al accionista, a través de las siguientes medidas:

- Reducir la deuda neta en 1.637 millones de euros post-transacción, lo que permitió mejorar el ratio de endeudamiento.
- Repartir un dividendo a cuenta del beneficio del ejercicio de 351 millones (0,75 euros por acción). El dividendo total distribuido en 2022 alcanzó 1,20 euros por acción.
- Reciclar el capital en el desarrollo de naves logísticas y centros de datos a una rentabilidad sustancialmente superior a la generada por los activos vendidos.

A la luz de estos resultados, que suponen un valor añadido significativo para los accionistas, y dado que los resultados por la actividad ordinaria son positivos, el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado el pago de un incentivo asociado a la venta de TREE, equivalente a un 85% de la Retribución Fija anual de cada Consejero Ejecutivo, de acuerdo con los límites establecidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de 2022.

El incentivo se abonará en el primer trimestre del ejercicio 2023 en metálico.

Esta retribución está sujeta a las cláusulas de recuperación (*clawback*) previstas en la Política de Remuneraciones en vigor.

3.2.5 Otra información relevante

- Los Consejeros Ejecutivos no han percibido remuneraciones distintas a las que se describen en el apartado 3.2 del presente Informe.
- En 2022 no se han activado cláusulas *malus* o *clawback*.
- Los Consejeros Ejecutivos no han percibido en 2022 ninguno de los posibles pagos que podrían haber percibido en caso de cese, tal y como se describen en el apartado 2.4 del presente IARC, al no haberse producido ningún cese.



- Las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2022 son las descritas en el epígrafe relativo a Condiciones de los contratos en el apartado 2.5 del presente Informe. No se ha abonado ninguna retribución en forma de anticipos, créditos y garantías.

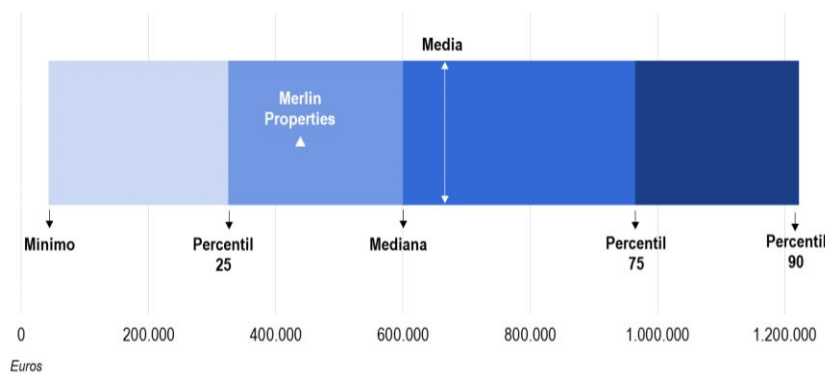
3.3 Consejeros Externos

La remuneración de los consejeros externos en 2022 se ha ajustado a los importes establecidos en las Políticas de Remuneraciones aplicables en el ejercicio.

El presidente no ejecutivo del Consejo, D. Javier García-Carranza Benjumea, directivo del accionista significativo Banco Santander, ha decidido, como en años anteriores, renunciar a su total remuneración como presidente, no habiendo percibido ningún importe en el año 2022 por estos conceptos.

No obstante lo anterior y a efectos meramente informativos, se considera oportuno reseñar que si el presidente no ejecutivo no hubiera renunciado a su remuneración y hubiera percibido la remuneración que figura en la Política aprobada por la junta, su nivel retributivo competitivo hubiera estado situado cerca de la mediana de mercado. A continuación, se muestra el rango de remuneraciones observadas en el Ibex-35 para el cargo de presidente no ejecutivo y el posicionamiento relativo de la remuneración establecida en la Política de Remuneraciones de MERLIN.

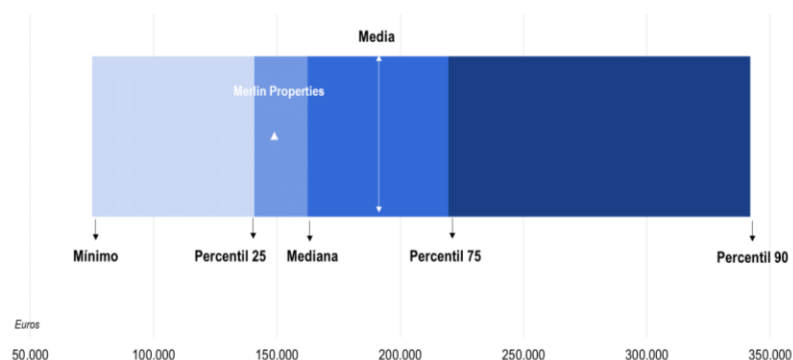
Remuneración del presidente no ejecutivo en el Ibex-35



* Arcelormittal se ha excluido del cálculo, dado que su Consejo de Administración está localizado fuera de España.

En el caso de los consejeros externos su remuneración media se sitúa en unos términos razonables y acordes con el tamaño de la Compañía, al estar entre el centil 25 y 50 del mercado. A continuación, se muestra el rango de remuneraciones observadas en el Ibex-35 para un perfil de consejero externo, miembro de una comisión, y el posicionamiento relativo de la remuneración establecida en la Política de Remuneraciones de MERLIN.

Remuneración de los consejeros externos en el Ibex-35



* Incluye la remuneración que podría percibir un consejero por su pertenencia al Consejo, a la Comisión Delegada (en MERLIN ésta no existe) y a una de las otras Comisiones consultivas del Consejo (Auditoría, Nombramientos, Retribuciones u otras que puedan estar constituidas)-

A continuación, se muestra una tabla resumen de los importes devengados (en miles de euros) por los consejeros externos en el ejercicio 2022:

Importes en miles de euros	Consejo de Administración			Comité de Planificación y Coordinación	Comisión de Auditoría y Control	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	Comisión de Sostenibilidad e Innovación	Total
	Asignación fija	Dietas por asistencia						
		Reuniones	Cuantía					
D. Javier Garcia-Carranza Benjumea	0	0	0	0	0	0	0	0
D. Juan María Aguirre Gonzalo	100	12	24		38	20		182
Dña. Pilar Cavero Mestre	100	11	22			20	10	152
Dña. Ana Forner Beltrán	100	12	24	18	35			177
Dña. Ana García Fau	100	12	24	28	35		20	207
D. Ignacio Gil-Casares Satrustegui	100	12	24			20		144
D. Donald Johnston	100	11	22		30	20		172
Dña. María Luisa Jordá Castro	100	12	24		35	30		189
D. Emilio Novela Berlín	135	12	24	18			10	187
Dña. Francisca Ortega Hernández-Agero	100	12	24		35		10	169
D. Fernando Ortiz Vaamonde	100	11	22			20		142
TOTAL	1.035		234	64	208	130	50	1.721



4. Órganos que intervienen en el proceso de determinación, aprobación y aplicación de la Política de Remuneraciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es responsable, entre otros aspectos, de proponer e informar al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones, así como la retribución de los consejeros ejecutivos y demás condiciones de sus contratos, velando por su observancia.

A continuación, se resumen los órganos de la Compañía que intervienen en el proceso de definición y ejecución de la Política de Remuneraciones descrita en los apartados anteriores:

DETERMINACIÓN Y APROBACIÓN	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	Aprueba, de manera consultiva, el IARC, donde se detallan las retribuciones devengadas durante el ejercicio.
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 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.	



Por otro lado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones vela porque la Política de Remuneraciones esté alineada con la situación y la estrategia a corto, medio y largo plazo de la Compañía, 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.

Adicionalmente, la Compañía cuenta con el apoyo de asesores externos para la elaboración de los diferentes análisis e informes relativos a la remuneración de los consejeros. A este respecto, MERLIN ha contado con el asesoramiento de WTW en relación con la elaboración del presente Informe.

5. Trabajos desarrollados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Introducción:

Durante 2022 la Comisión de Retribuciones (CR) y la Comisión de Nombramientos (CN) estuvieron unificadas. La reunificación de las dos comisiones se acordó en el consejo de 26 de enero de 2022 y fue reportada a la CNMV ese mismo día. La reunificación implicó incorporar las funciones de la CN en la CR, permitiendo a la CNR tener un máximo de 6 miembros, siendo la regulación, en todo lo demás, idéntica a lo que había en el reglamento de la CR salvo por la eliminación del voto dirimente del presidente.

Todos los miembros de la CNR unificada estaban previamente en la CR o en la CN con una experiencia en estas comisiones de, al menos 3 años.

El consejo de administración de 23 de febrero de 2022 aprobó el nuevo Reglamento de la CNR que ha sido comunicado a la CNMV y se publica en la página web.

Composición:

Conforme lo dispuesto en su regulación la CNR estuvo formada por seis (6) consejeros externos. A 31 de diciembre de 2022 y a la fecha de redacción del Informe, la Comisión tiene la siguiente composición:

Nombre	Cargo	Categoría
Dña. M ^a Luisa Jordá Castro	Presidente	Independiente
D. Ignacio Gil-Casares Satrústegui	Vocal	Dominical
D. Fernando Ortiz Vaamonde	Vocal	Independiente
Dña. Pilar Cavero Mestre	Vocal	Independiente
D. Juan María Aguirre Gonzalo	Vocal	Independiente
D. Donald Johnston	Vocal	Independiente

**Funcionamiento:**

Conforme a lo dispuesto en su regulación la Comisión, es convocada por su Presidente, bien a iniciativa propia, o bien a requerimiento del Presidente del Consejo o de cualquiera de sus miembros. Se reúne, de ordinario, al menos una vez al trimestre, 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. La Comisión queda válidamente constituida cuando concurren, presentes o representados, la mayoría de sus miembros y sus acuerdos se adoptan por mayoría de miembros concurrentes, presentes o representados.

Principales cometidos:

En materia de remuneraciones, la Comisión tiene 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.

Reuniones:

Como Comisión de Nombramientos y Retribuciones, durante el ejercicio 2022, se reunió en 11 ocasiones (en particular, los días 26 de enero, 4 de febrero, 14 de febrero, 22 de febrero, 16 de marzo, 29 de abril, 8 de junio, 6 de julio, 12 de septiembre, 27 de octubre y 14 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.

En el marco de algunas de estas reuniones:

- (i) Asistieron los consejeros ejecutivos para exponer las métricas del STIP 2022, el proceso de ejecución de la venta de TREE y el grado de avance en los objetivos del LTIP 2022-2024.
- (ii) Asistieron los asesores externos contratados para facilitar información retributiva de mercado, prestar asesoramiento en materia de diseño de incentivos y de transparencia de la remuneración.

Actuaciones de la Comisión:

- (i) Revisar e informar el grado de cumplimiento de los objetivos fijados para el año 2022 tanto referentes a la retribución variable a corto plazo como al incentivo adicional vinculado a la venta de TREE, así como, en consecuencia, las remuneraciones resultantes;
- (ii) Analizar y proponer la revisión de la distribución entre fijo, variable a corto plazo y variable a largo plazo, así como la revisión de las remuneraciones de los consejeros ejecutivos y del equipo directivo;
- (iii) Informar favorablemente sobre la propuesta de asignación del segundo 50% de las acciones del LTIP 2017/2019;



- (iv) Informar sobre las métricas y ponderaciones a aplicar para el STIP 2022 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;
- (v) Determinar la propuesta de los objetivos, ponderación y niveles de cumplimiento del nuevo LTIP;
- (vi) Elaborar la autoevaluación de la Comisión durante el ejercicio 2021;
- (vii) Acordar la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros para su elevación al Consejo de Administración y posterior sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2022.
- (viii) Supervisar el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del año 2021 e informar sobre el mismo;
- (ix) Supervisar el Informe Anual de Gobierno Corporativo del año 2022 e informar sobre el mismo, en aspectos de su competencia;
- (x) Realizar un seguimiento del Plan de Igualdad y Auditoría Retributiva; y
- (xi) 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 un 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.
- (xii) Aprobar la Memoria de Actividades de la comisión en relación con el año 2022.

Plan de actuaciones para el ejercicio 2023:

- (i) Revisar e informar el grado de cumplimiento de los objetivos fijados para el año 2022 referentes a la retribución variable a corto plazo, así como, en consecuencia, las remuneraciones resultantes;
- (ii) Proponer los objetivos, métricas y ponderaciones para la remuneración variable para el ejercicio 2023 aplicable a los Consejeros Ejecutivos y equipo directivo;
- (iii) Proponer el nivel de pago del incentivo vinculado a la venta de TREE.
- (iv) Supervisar el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del año 2022 e informar sobre el mismo;
- (v) Supervisar el Informe Anual de Gobierno Corporativo del año 2022 e informar sobre el mismo, en aspectos de su competencia; y
- (vi) Cumplir puntualmente con sus cometidos en relación a los aspectos sobre los que deba informar o proponer.



6. Alineación del sistema retributivo con el perfil de riesgo y con los resultados sostenibles y a largo plazo

La Política de Remuneraciones cuenta con las siguientes características que permiten reducir la exposición a riesgos excesivos y alinearla a los resultados sostenibles a largo plazo de la Compañía:

Adopción de medidas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la Compañía

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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 es de 5 años, (3 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por 6 miembros, tres de los cuales también son miembros de la Comisión de Auditoría y Control. La presencia cruzada de Consejeros en estas dos Comisiones asegura la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones de las citadas Comisiones y en sus propuestas al Consejo, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación del STIP y del LTIP. Adicionalmente, un miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también es miembro de la Comisión de Sostenibilidad e Innovación, lo que permite diseñar el sistema retributivo considerando las implicaciones que, en su caso, se puedan derivar en materia ASG.
- 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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 deberá tener en cuenta a la hora de su contratación los potenciales conflictos de intereses existentes.

Coherencia con la estrategia de MERLIN y los resultados sostenibles y a largo plazo

- 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 y del equipo directivo 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). En 2021 se terminó de devengar el incentivo en acciones del LTIP 2017-2019 que estaba diferido desde hacía dos años. De cara a garantizar el alineamiento de esta retribución con los resultados a largo plazo de MERLIN, más allá del periodo trianual 2017-2019, la entrega de las acciones estuvo sujeta a la condición de que el EPRA NAV a 31/12/2021 fuera superior al EPRA NAV a 31/12/2019, como así fue.
 - b. Los planes de retribución variable a largo plazo se inscriben 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. Esta retribución se concede y se abona 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 nuevo LTIP, el 100% de las acciones que se entreguen al amparo del Plan 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%.
- La percepción del 15% del STIP 2022 ha estado vinculado al avance en la estrategia de sostenibilidad, en concreto, a la reducción de las emisiones de CO2 por m2 y la posición de MERLIN en los índices GRESB, CDP y S&P CSA. Por su parte, en 2023 el STIP vincula un 15% del incentivo. Además, un 15% del LTIP 2022-2024 se vincula a la reducción de emisiones de CO2 (un 10% del total) y al progreso de iniciativas ligadas con la mejora del entorno y la sociedad (un 5% del total).



7. Anexo estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas de la Circular 4/2013, de la CNMV, correspondiente a Merlin Properties SOCIMI, S.A.

Observaciones a la tabla C.2:

Variación de las remuneraciones de D. Ismael Clemente y D. Miguel Ollero:

- El incremento de la remuneración devengada entre 2018 y 2019 se debe principalmente a la percepción del LTIP 2017-2019 vinculado al RTA.
- La reducción de la remuneración devengada entre 2019 y 2020 se debe a que los Consejeros Ejecutivos renunciaron al STIP 2020.
- El incremento de la remuneración devengada entre 2020 y 2021 se debe a la percepción del LTIP 2017-2019 vinculado al EPRA NAV, después de haber transcurrido los 2 años de diferimiento y de haberse verificado los requisitos para su abono.

Variación de las remuneraciones de D. Emilio Novela Berlín:

- En relación con la variación entre 2018 y 2019, la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada entre estos dos años. Estas cifras no son comparables dado que el Consejero fue nombrado el 7 de mayo de 2018 y, por tanto, la remuneración se corresponde al periodo desde el 7 de mayo al 31 de diciembre de 2018. A partir de 2019 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.

Variación de las remuneraciones de Dña. Ana Forner Beltrán:

- En relación con la variación entre 2020 y 2021, la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada entre estos dos años. Estas cifras no son comparables dado que la Consejera fue nombrado el 17 de junio de 2020 y, por tanto, la remuneración se corresponde al periodo desde el 17 de junio al 31 de diciembre de 2020. A partir de 2021 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.

Variación de las remuneraciones de D. Ignacio Gil Casares:

- En relación con la variación entre 2020 y 2021, la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada entre estos dos años. Estas cifras no son comparables dado que el Consejero fue nombrado el 17 de junio de 2020 y, por tanto, la remuneración se corresponde al periodo desde el 17 de junio al 31 de diciembre de 2020. A partir de 2021 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2022]

CIF: [A86977790]

Denominación Social:

[**MERLIN PROPERTIES, SOCIMI, S.A.**]

Domicilio social:

[PASEO DE LA CASTELLANA, 257 MADRID]

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	383.440.102	81,95

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	33.038.008	8,62
Votos a favor	349.024.227	91,02
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	1.377.867	0,36

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA	Presidente Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña PILAR CAVERO MESTRE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña ANA FORNER BELTRÁN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña ANA MARÍA GARCÍA FAU	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don IGNACIO GIL-CASARES SATRÚSTEGUI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña MARÍA LUISA JORDÁ CASTRO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don EMILIO NOVELA BERLÍN	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don FERNANDO JAVIER ORTIZ VAAMONDE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don ISMAEL CLEMENTE ORREGO	Vicepresidente Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don MIGUEL OLLERO BARRERA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA										
Don JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	100	24	58						182	176
Doña PILAR CAVERO MESTRE	100	22	30						152	159
Doña ANA FORNER BELTRÁN	100	24	53						177	161
Doña ANA MARÍA GARCÍA FAU	100	24	83						207	172
Don IGNACIO GIL-CASARES SATRÚSTEGUI	100	24	20						144	146
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	100	22	50						172	134
Doña MARÍA LUISA JORDÁ CASTRO	100	24	65						189	174
Don EMILIO NOVELA BERLÍN	135	24	28						187	169
Doña FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO	100	24	45						169	129
Don FERNANDO JAVIER ORTIZ VAAMONDE	100	22	20						142	136
Don ISMAEL CLEMENTE ORREGO				1.000	828			850	2.678	2.275
Don MIGUEL OLLERO BARRERA				1.000	414			850	2.264	1.825

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA	Plan							0,00				
Don JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	Plan							0,00				
Doña PILAR CAVERO MESTRE	Plan							0,00				
Doña ANA FORNER BELTRÁN	Plan							0,00				
Doña ANA MARÍA GARCÍA FAU	Plan							0,00				
Don IGNACIO GIL-CASARES SATRÚSTEGUI	Plan							0,00				
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	Plan							0,00				
Doña MARÍA LUISA JORDÁ CASTRO	Plan							0,00				
Don EMILIO NOVELA BERLÍN	Plan							0,00				
Doña FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don FERNANDO JAVIER ORTIZ VAAMONDE	Plan							0,00				
Don ISMAEL CLEMENTE ORREGO	Plan							0,00				
Don MIGUEL OLLERO BARRERA	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA	
Don JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	
Doña PILAR CAVERO MESTRE	
Doña ANA FORNER BELTRÁN	
Doña ANA MARÍA GARCÍA FAU	
Don IGNACIO GIL-CASARES SATRÚSTEGUI	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	
Doña MARÍA LUISA JORDÁ CASTRO	
Don EMILIO NOVELA BERLÍN	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO	
Don FERNANDO JAVIER ORTIZ VAAMONDE	
Don ISMAEL CLEMENTE ORREGO	
Don MIGUEL OLLERO BARRERA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA								
Don JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO								
Doña PILAR CAVERO MESTRE								
Doña ANA FORNER BELTRÁN								
Doña ANA MARÍA GARCÍA FAU								
Don IGNACIO GIL-CASARES SATRÚSTEGUI								
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III								
Doña MARÍA LUISA JORDÁ CASTRO								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don EMILIO NOVELA BERLÍN								
Doña FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO								
Don FERNANDO JAVIER ORTIZ VAAMONDE								
Don ISMAEL CLEMENTE ORREGO								
Don MIGUEL OLLERO BARRERA								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA	Concepto	
Don JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	Concepto	
Doña PILAR CAVERO MESTRE	Concepto	
Doña ANA FORNER BELTRÁN	Concepto	
Doña ANA MARÍA GARCÍA FAU	Concepto	
Don IGNACIO GIL-CASARES SATRÚSTEGUI	Concepto	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña MARÍA LUISA JORDÁ CASTRO	Concepto	
Don EMILIO NOVELA BERLÍN	Concepto	
Doña FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO	Concepto	
Don FERNANDO JAVIER ORTIZ VAAMONDE	Concepto	
Don ISMAEL CLEMENTE ORREGO	Retribución en especie	6
Don MIGUEL OLLERO BARRERA	Retribución en especie	4

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA										
Don JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO										
Doña PILAR CAVERO MESTRE										
Doña ANA FORNER BELTRÁN										
Doña ANA MARÍA GARCÍA FAU										
Don IGNACIO GIL-CASARES SATRÚSTEGUI										
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III										
Doña MARÍA LUISA JORDÁ CASTRO										
Don EMILIO NOVELA BERLÍN										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Doña FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO										
Don FERNANDO JAVIER ORTIZ VAAMONDE										
Don ISMAEL CLEMENTE ORREGO										
Don MIGUEL OLLERO BARRERA										

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA	Plan							0,00				
Don JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña PILAR CAVERO MESTRE	Plan							0,00				
Doña ANA FORNER BELTRÁN	Plan							0,00				
Doña ANA MARÍA GARCÍA FAU	Plan							0,00				
Don IGNACIO GIL-CASARES SATRÚSTEGUI	Plan							0,00				
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	Plan							0,00				
Doña MARÍA LUISA JORDÁ CASTRO	Plan							0,00				
Don EMILIO NOVELA BERLÍN	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO	Plan							0,00				
Don FERNANDO JAVIER ORTIZ VAAMONDE	Plan							0,00				
Don ISMAEL CLEMENTE ORREGO	Plan							0,00				
Don MIGUEL OLLERO BARRERA	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA	
Don JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	
Doña PILAR CAVERO MESTRE	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ANA FORNER BELTRÁN	
Doña ANA MARÍA GARCÍA FAU	
Don IGNACIO GIL-CASARES SATRÚSTEGUI	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	
Doña MARÍA LUISA JORDÁ CASTRO	
Don EMILIO NOVELA BERLÍN	
Doña FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO	
Don FERNANDO JAVIER ORTIZ VAAMONDE	
Don ISMAEL CLEMENTE ORREGO	
Don MIGUEL OLLERO BARRERA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA								
Don JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO								
Doña PILAR CAVERO MESTRE								
Doña ANA FORNER BELTRÁN								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Doña ANA MARÍA GARCÍA FAU								
Don IGNACIO GIL-CASARES SATRÚSTEGUI								
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III								
Doña MARÍA LUISA JORDÁ CASTRO								
Don EMILIO NOVELA BERLÍN								
Doña FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO								
Don FERNANDO JAVIER ORTIZ VAAMONDE								
Don ISMAEL CLEMENTE ORREGO								
Don MIGUEL OLLERO BARRERA								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	Concepto	
Doña PILAR CAVERO MESTRE	Concepto	
Doña ANA FORNER BELTRÁN	Concepto	
Doña ANA MARÍA GARCÍA FAU	Concepto	
Don IGNACIO GIL-CASARES SATRÚSTEGUI	Concepto	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	Concepto	
Doña MARÍA LUISA JORDÁ CASTRO	Concepto	
Don EMILIO NOVELA BERLÍN	Concepto	
Doña FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO	Concepto	
Don FERNANDO JAVIER ORTIZ VAAMONDE	Concepto	
Don ISMAEL CLEMENTE ORREGO	Concepto	
Don MIGUEL OLLERO BARRERA	Concepto	

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA-CARRANZA BENJUMEA											
Don JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	182				182						182
Doña PILAR CAVERO MESTRE	152				152						152
Doña ANA FORNER BELTRÁN	177				177						177
Doña ANA MARÍA GARCÍA FAU	207				207						207
Don IGNACIO GIL-CASARES SATRÚSTEGUI	144				144						144
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	172				172						172
Doña MARÍA LUISA JORDÁ CASTRO	189				189						189

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don EMILIO NOVELA BERLÍN	187				187						187
Doña FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO	169				169						169
Don FERNANDO JAVIER ORTIZ VAAMONDE	142				142						142
Don ISMAEL CLEMENTE ORREGO	2.678			6	2.684						2.684
Don MIGUEL OLLERO BARRERA	2.264			4	2.268						2.268
TOTAL	6.663			10	6.673						6.673

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros ejecutivos									

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Don ISMAEL CLEMENTE ORREGO	2.684	-61,31	6.938	53,36	4.524	-48,04	8.706	34,62	6.467
Don MIGUEL OLLERO BARRERA	2.268	-65,03	6.486	43,43	4.522	-47,75	8.654	38,15	6.264
Consejeros externos									
Don JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	182	3,41	176	20,55	146	8,96	134	13,56	118
Doña PILAR CAVERO MESTRE	152	-4,40	159	28,23	124	5,98	117	6,36	110
Doña ANA FORNER BELTRÁN	177	9,94	161	120,55	73	-	0	-	0
Doña ANA MARÍA GARCÍA FAU	207	20,35	172	28,36	134	3,88	129	12,17	115
Don IGNACIO GIL-CASARES SATRÚSTEGUI	144	-1,37	146	124,62	65	-	0	-	0
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	172	28,36	134	15,52	116	-0,85	117	4,46	112
Doña MARÍA LUISA JORDÁ CASTRO	189	8,62	174	20,83	144	11,63	129	10,26	117
Don EMILIO NOVELA BERLÍN	187	10,65	169	33,07	127	14,41	111	70,77	65
Doña FRANCISCA ORTEGA HERNÁNDEZ-AGERO	169	31,01	129	-	0	-	0	-	0
Don FERNANDO JAVIER ORTIZ VAAMONDE	142	4,41	136	22,52	111	-3,48	115	1,77	113
Don FRANCISCO JAVIER GARCÍA- CARRANZA BENJUMEA	0	-	0	-	0	-	0	-	0

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Resultados consolidados de la sociedad									
	270	-47,98	519	826,79	56	-89,02	510	-44,14	913
Remuneración media de los empleados									
	121	17,48	103	-18,25	126	-54,51	277	-18,77	341

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[27/02/2023]

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

[] Si
[✓] No