

**Memoria sobre la actividad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones
de MERLIN Properties, SOCIMI, S.A.
durante el ejercicio social finalizado el 31 de diciembre de 2024**

1. Introducción

Durante el ejercicio 2024 han continuado unidas en una sola comisión las funciones competencia de la Comisión de Nombramiento y de la Comisión de Retribuciones, conforme a lo acordado a principios del ejercicio 2022. En este sentido, aunque la Sociedad conoce la recomendación respecto a la separación de las dos comisiones, su decisión sigue siendo mantenerlas unidas porque es lo que conviene a la estructura y número de comisiones y comités de la Sociedad. Asimismo, su funcionamiento es mucho más operativo y coordinado a todos los efectos.

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

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

1.1. Composición

- (i) La Comisión:
 - (a) estará formada por consejeros externos, en el número que determine el Consejo, con un mínimo de tres (3) y un máximo de siete (7), debiendo ser sus miembros en su mayoría consejeros independientes;
 - (b) tendrá un Presidente, que será consejero independiente;
 - (c) designará un Secretario y podrá designar un Vicesecretario, pudiendo ambos no ser miembros de la misma ni Consejeros; en caso de no efectuar tales designaciones, actuarán como tales los del Consejo de Administración;
- (ii) la renovación, reelección y cese de los consejeros que integren la Comisión se regirá por lo acordado por el Consejo;
- (iii) a la fecha, la Comisión tiene la siguiente composición:

MIEMBRO	CARGO	CATEGORÍA	FECHA DE NOMBRAMIENTO O REELECCIÓN
Dña. Inés Archer Toper	Presidente	Independiente	9 de mayo de 2024
Dña. M ^a Luisa Jordá Castro	Vocal	Independiente	26 de enero de 2022
Dña. Julia Bayón Pedraza	Vocal	Dominical	9 de mayo de 2024
D. Fernando Ortiz Vaamonde	Vocal	Independiente	26 de enero de 2022
Dña. Pilar Caveró Mestre	Vocal	Independiente	26 de enero de 2022
D. Juan María Aguirre Gonzalo	Vocal	Independiente	26 de enero de 2022
D. Donald Johnston	Vocal	Independiente	26 de enero de 2022

Todos los miembros fueron ratificados en sus cargos en el Consejo de Administración de 9 de mayo de 2024, que tuvo lugar inmediatamente después de la junta general de accionistas, celebrada en esa misma fecha.

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

Recordar que, hasta el 9 de mayo de 2024, la Comisión estuvo integrada por 6 consejeros (los mismos que tiene actualmente menos Dña. Julia Bayón Pedraza y Dña. Inés Archer Toper, más D. Ignacio Gil-Casares Satrústegui), siendo presidida hasta dicho día por Dña. M^a Luisa Jordá Castro.

1.2. Funcionamiento

Conforme lo dispuesto en su regulación la Comisión:

- (i) es convocada por su Presidente, bien a iniciativa propia, o bien a requerimiento del Presidente del Consejo o de cualquiera de sus miembros;
- (ii) se reúne, al menos, trimestralmente, así como cuando la convoca su Presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo o su presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones;
- (iii) queda válidamente constituidas cuando concurren, presentes o representados, la mayoría de sus miembros; y
- (iv) sus acuerdos se adoptan por mayoría de miembros concurrentes, presentes o representados, no habiendo voto dirimente del presidente.

1.3. Principales cometidos

La Comisión tiene las competencias que constan en el artículo 6 del Reglamento de la misma, que incluye cometidos en las áreas de retribuciones, evaluación, selección, nombramiento, reelección y separación de consejeros (tanto para cargos en el consejo como para en cualquiera de sus comisiones y comités) y el personal identificado como Alto Directivo y en cuestiones relacionadas con la gestión, retención y promoción del talento, el gobierno corporativo y la supervisión de la información financiera o no financiera de la Sociedad que se refiera a materias de su competencia.

Dentro del amplio elenco de competencias y cometidos de esta Comisión, durante el ejercicio 2024 los aspectos tratados por la misma han sido concretamente los que se indican en los apartados siguientes.

2. Reuniones

Durante el ejercicio 2024, la Comisión se ha reunido en 10 ocasiones (en particular, los días 8 de febrero, 23 de febrero, 22 de marzo, 6 de mayo, 16 de mayo, 20 de junio, 18 de septiembre, 14 de octubre, 15 de noviembre y 20 de diciembre). Todas las reuniones han sido presenciales o telemáticas. Adicionalmente la Comisión se ha reunido en sesiones de trabajo internas a lo largo del año para temas específicos, a veces con la asistencia de externos, sin considerarse reuniones formales.

Todas las reuniones de la Comisión contaron con la asistencia (presenciales, debidamente representados o a través de medios audiovisuales) de la totalidad de los miembros de la Comisión, excepto el Sr. Johnston que excusó su asistencia, en la sesión del 20 de junio de 2024 y la Sra. Bayón que excusó su asistencia a la reunión del 18 de septiembre

En el marco de estas reuniones:

- (i) Asistió la socia responsable de E&Y que ha dirigido el equipo que ha elaborado el informe de evaluación externa del consejo, conforme a las recomendaciones de buen gobierno corporativo, para exponer las principales conclusiones del mismo. Asimismo, también hizo su valoración de la matriz de competencias del consejo.
- (ii) Asistió D. Miguel Ollero a las reuniones en las que se trató el nivel de consecución de las métricas del STIP 2023 y del LTIP 2022/2024 en el ejercicio 2023; la propuesta de nuevas métricas para el STIP de 2024 y las propuestas de organigrama;
- (iii) Asistió como invitado, el Presidente del Consejo de Administración, para ir tomando conocimiento de las líneas generales de la nueva política y del nuevo plan de incentivo a largo plazo en acciones;
- (iv) Asistió el equipo de WTW que lidera el proceso de asesoramiento en la elaboración de la nueva política de remuneraciones, de los términos básicos

del incentivo a corto y a largo plazo para los consejeros ejecutivos y equipo directivo, del informe anual de remuneraciones del consejo y de las cuestiones a considerar en relación con la remuneración de los consejeros no ejecutivos.

3. Actuaciones de la Comisión

En sus reuniones durante el ejercicio 2024, las actividades más relevantes acometidas por la Comisión, en el marco de sus competencias han sido:

En materia de remuneraciones:

- (i) Revisar y supervisar el grado de cumplimiento de los objetivos fijados para la determinación de la retribución variable del ejercicio 2023, con el fin de proponer al consejo de administración el importe a percibir por sus beneficiarios, con especial referencia a los consejeros ejecutivos y equipo directivo;
- (ii) Analizar, con el apoyo y asesoramiento de los responsables del área de Sostenibilidad de Merlin, sobre los objetivos a incluir para determinar el STIP de 2024, incluyendo métricas referentes a ESG, a efectos de su aplicación 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;
- (iii) Revisar el nivel de cumplimiento de los objetivos del incentivo a largo plazo (LTIP 2022-2024) y revisar la lista de beneficiarios;
- (iv) Determinar los objetivos, parámetros y umbrales de referencia para el incentivo a corto plazo (STIP) del ejercicio 2024 tanto para los consejeros ejecutivos como para el equipo directivo;
- (v) Supervisar el IARC de 2023 e informar sobre el mismo;
- (vi) Proponer al consejo de administración la contratación de WTW para asesorar en el proceso de asesoramiento en la elaboración de la nueva política de remuneraciones del consejo para el periodo 2025-2028, el nuevo plan de incentivos a largo plazo para el periodo 2025-2027 y la elaboración y asesoramiento en el IARC 2024;
- (vii) Hacer seguimiento con WTW de las distintas propuestas de remuneración a corto y a largo plazo en favor de los consejeros ejecutivos y el equipo directivo, considerando la conveniencia de incorporar el negocio de centros de datos como parte estratégica a incentivar; y
- (viii) Revisar la adecuación a mercado y a las mejores prácticas del esquema de remuneración de consejeros no ejecutivos existente en Merlin.

En materia de gobernanza:

- (ix) Hacer seguimiento de las conclusiones del ejercicio de evaluación externa del consejo, sus cargos y comisiones, referentes a su desempeño durante el ejercicio 2023, así como debatir las propuestas de medidas de mejora y elaborar un plan para su implementación y propuesta al consejo;
- (x) Revisar los reglamentos de las comisiones de auditoría y control y de sostenibilidad e innovación y los estatutos sociales para informar favorablemente la supresión en las mismas del voto dirimente del presidente en estas comisiones;
- (xi) Supervisar el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2023 e informar sobre el mismo, en aspectos de su competencia;
- (xii) Revisar la matriz de competencias del Consejo para valorar la inclusión de competencias en materia de ESG, así como otras relacionadas con conocimientos tecnológicos;
- (xiii) Revisar y supervisar el organigrama de Merlin, valorando la adecuada cobertura de posiciones de responsabilidad en los departamentos convenientes;
- (xiv) Analizar y revisar el impacto producido por la publicación de la Ley orgánica 2/2024 de 1 de agosto de representación paritaria y presencia equilibrada de hombres y mujeres; y
- (xv) Continuar con la utilización periódica del cuestionario de reporte por consejeros de litigios y otras situaciones que puedan afectar a la reputación de Merlin.

En materia de nombramientos:

- (xvi) Analizar la composición del Consejo y elaborar las propuestas de nombramiento o reelección de los consejeros cuyos cargos vencían en la junta general ordinaria de accionistas del año 2024, elaborando la propuestas e informes requeridos al efecto;
- (xvii) Informar de la propuesta de sustitución de un consejero dominical a propuesta de uno de los accionistas significativos, evaluando el impacto de su incorporación a los efectos de sus consecuencias en la recomendación sobre diversidad de género;
- (xviii) Informar en el proceso de selección y propuesta de designación de una consejera independiente que, unido a la nueva consejera dominical también incorporada, ha permitido incrementar la proporción de mujeres en el consejo;

- (xix) Informar del proceso de designación de nuevo presidente, tras la dimisión del anterior por motivo de dedicación a responsabilidades adicionales ajenas a Merlin;
- (xx) Informar sobre la composición de las comisiones del consejo y sobre la presidencia de las mismas tras las incorporaciones al Consejo aprobadas por la junta general ordinaria de accionistas; y
- (xxi) Promover el proceso de selección de una firma de expertos para el asesoramiento en la elaboración de una nueva política de retribuciones del consejo así como un nuevo plan de incentivos, seleccionando a tal efecto a la firma Willis Towers Watson.

En materia de otras competencias de la Comisión:

- (xxii) Apoyo en el proceso de elaboración de la información no financiera y de su aprobación, en las áreas de su competencia, considerando que 2023 fue el primer ejercicio en el que procede su formulación por Merlin; y
- (xxiii) Aprobar la Memoria de Actividades de la comisión en relación con el año 2024.
- (xxiv) Preparar la agenda de reuniones y contenidos de la misma para el ejercicio siguiente.

4. Plan de actuaciones para el ejercicio 2025

El plan de actuaciones de la Comisión para el ejercicio 2025 incidirá en continuar con las funciones y competencias propias de las mismas, reguladas en el Reglamento de la Comisión, actuando de forma coordinada, en general, con los demás órganos sociales y con el equipo de dirección.

En el marco de lo anterior, la Comisión tiene previsto, como actuaciones para el ejercicio 2024:

- (i) Revisar la composición del consejo y el plan a seguir considerando que en junio de 2026 se produce el vencimiento del plazo de 12 años del cargo de cuatro consejeros que son presidentes de comisiones y comités pero que no podrían renovar como independientes;
- (ii) Impulsar con los consejeros ejecutivos y en línea con la Ley orgánica de paridad la mayor presencia de mujeres en el equipo directivo;
- (iii) apoyar, impulsar y colaborar en la elaboración de la información no financiera o en su reporte de información no financiera 2024, en materias competencias de la Comisión, en este segundo ejercicio de su preparación por la sociedad;

- (iv) revisar e informar el grado de cumplimiento de los objetivos fijados para el año 2024 referentes a la retribución variable a corto plazo, así como, en consecuencia, las remuneraciones resultantes
- (v) revisar e informar del grado de cumplimiento de los objetivos del plan a largo plazo, mediante entrega de acciones, determinando el volumen de acciones a entregar;
- (vi) proponer los objetivos, métricas y ponderaciones para la remuneración variable por consecuciones para el ejercicio 2025 aplicable a los consejeros ejecutivos y equipo directivo; muy particularmente analizar con el apoyo de WTW el diseño de un plan de incentivos a largo plazo vinculado al crecimiento del negocio de centros de datos como línea estratégica que debería impulsar el crecimiento en el valor de cotización y en la rentabilidad;
- (vii) supervisar, junto con las demás comisiones afectadas, las medidas de gobernanza que convenga proponer en función de la estructura corporativa de las distintas líneas de negocio que se vayan a desarrollar, proponiendo sistemas de retribución que permitan mantener y retener el talento general del equipo de Merlin y remunerarlo de forma que incentive su dedicación y esfuerzo, contando para ello, en su caso, con los apoyos externos que sean precisos.
- (viii) proponer la política de remuneraciones del consejo para el periodo 2025 y los 3 ejercicios siguientes.
- (ix) proponer las líneas básicas, incluido el importe máximo, de la remuneración variable a corto plazo aplicable al resto de la plantilla:
- (x) cumplir puntualmente con sus cometidos e informar y proponer en asuntos de su competencia; e
- (xi) impulsar la coordinación del plan de formación de consejeros con las demás comisiones del consejo.
