



Informe que formula la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración de Merlin Properties SOCIMI, S.A., en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, en relación con la propuesta de la Política de Remuneraciones de los consejeros.

1. Introducción

El artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante “Ley de Sociedades de Capital”) establece que la propuesta de la política de remuneraciones del consejo de administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones, que se pondrán a disposición de los accionistas. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la junta general, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito.

A este respecto, conforme a lo establecido en el artículo 6.1 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Merlin Properties, SOCIMI, S.A. (“Merlin” o la “Sociedad”), la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene atribuidas, entre otras, la función de proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros

La vigente política de remuneraciones de los consejeros es la aprobada por la junta general de accionistas celebrada el 4 de mayo de 2022, aplicable al ejercicio en curso y a los ejercicios siguientes 2023, 2024 y 2025 (la “**Política de Remuneraciones**”).

La Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, introdujo la obligación legal de que las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deban ser sometidas a la junta general de accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la junta general determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

Por tanto, en el caso de MERLIN, dado que la política actual vencería el 31 de diciembre de 2025 y no está previsto que haya juntas de accionistas adicionales a la junta ordinaria de este año, para que haya una política de remuneraciones en vigor el 1 de enero de 2026, es preciso que sea sometida a aprobación en 2025, permitiéndose que la misma se aplique en el propio ejercicio en que se celebra la junta (si bien desde su fecha) y los 3 ejercicios siguientes, es decir, hasta 31 de diciembre de 2028.

En consecuencia, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la “**Comisión**” o la “**CNR**”) ha liderado el proceso de elaboración y propuesta al Consejo de Administración, de una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros (la “Política de Remuneraciones” o la “Política”) que entre en vigor, en su caso, a partir de la fecha de aprobación por la misma por la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebre en abril de 2025 y hasta 31 de diciembre de 2028.



El presente documento constituye el informe legal motivado justificativo de la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

2. Informe sobre la nueva la Política de Remuneraciones

En el ejercicio de sus funciones, la Comisión ha revisado la nueva Política de Remuneraciones que se propone y ha elevado al Consejo de Administración la misma, a efectos de su aprobación.

Los principios que han inspirado la nueva Política de Remuneraciones y el contenido básico de la misma, han sido los siguientes:

1. Mantiene una línea de continuidad, en cuanto a sus principios básicos, respecto a la anteriormente vigente, con los matices que posteriormente se indican respecto a los Consejeros Ejecutivos, si bien en línea con el compromiso de transparencia y buena gobernanza, se ha eliminado la posibilidad de conceder retribuciones extraordinarias. Esta medida busca aumentar la previsibilidad y claridad del sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos, garantizando un enfoque más estructurado, objetivo y alineado con los intereses de los accionistas.
2. Se mantiene como uno de los ejes vertebradores de la Política en lo que respecta a los Consejeros Ejecutivos, la vinculación de un elevado porcentaje de su retribución a los resultados de la Compañía y a la creación de valor para los accionistas, si bien se proponen ciertos ajustes respecto a las cuantías a valor de concesión, como luego se indican.
3. Tiene en cuenta en las decisiones retributivas los principios de proporcionalidad, situación económica tanto de la Compañía como del entorno y estándares de mercado.
4. Fomenta la transparencia en la información de las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración
5. Alinea los intereses de los Consejeros con los de los accionistas y otros grupos de interés con los objetivos de negocio y con la creación de valor a largo plazo de Merlin.
6. Tiene una orientación dirigida a promover la rentabilidad, la gestión prudente de los riesgos y la sostenibilidad de Merlin a largo plazo.
7. Aplica la remuneración de forma adecuada de la valía profesional, experiencia, dedicación y responsabilidad de cada Consejero, siendo en el caso de los Consejeros Ejecutivos, remunerados únicamente por el desempeño de funciones ejecutivas, y no por su labor de Consejeros.
8. Alinea la retribución variable con la consecución de objetivos vinculados con los planes estratégicos de Merlin a corto y largo plazo y los intereses de los accionistas, no estando garantizada y siendo suficientemente flexible como



para no abonar, o abonar parcialmente, este componente si no se alcanzan los objetivos definidos.

La nueva Política de Remuneraciones sigue manteniendo la distinción entre la retribución de los consejeros que desarrollan su función en su condición de tales y la de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas.

Por lo que respecta a la retribución de los consejeros en su condición de tales se mantiene el sistema de la política anterior en el sentido de que esta retribución solo se percibe por los consejeros externos, esto es por los independientes, dominicales u otros externos, (no se percibe por los consejeros ejecutivos) y se mantienen las cuantías retributivas, es decir, los mismos importes de remuneración que los existentes desde 2022, proponiéndose, como único cambio, una mejora mínima en la asignación fija por permanencia a las comisiones de nombramientos y retribuciones (que en Merlin es una sola comisión) y a la comisión de sostenibilidad, con el fin de mejorar la alineación de las mismas con la media del mercado español. Esta ligera mejora no afecta al importe de la máximo de dos millones seiscientos mil euros (2.600.000 €) que fue aprobado por la Junta General de Accionistas de 17 de junio de 2020.

En particular, y a modo de ejemplo, en el ejercicio 2025 se propone:

- a. Mantener las remuneraciones existentes conforme a la anterior Política para (i) la condición de consejero externo (esto es, asignación fija de 100.000 euros brutos anuales más 2.000 euros brutos como dieta de asistencia a reunión del Consejo); (ii) el cargo de presidente del consejo (esto es, asignación fija de 450.000 euros brutos anuales, que remunera todas las funciones que pueda desempeñar el presidente); (iii) el cargo de consejero coordinador (esto es, asignación fija de 35.000 euros brutos anuales); (iv) el cargo de miembro de la Comisión de Auditoría y Control (esto es, asignación fija de 35.000 euros brutos anuales); y (v) el cargo de presidente de cualquier comisión o comité (esto es, la asignación fija de 10.000 euros brutos anuales)
- b. Incrementar la asignación fija del cargo de miembro de la Comisión de Sostenibilidad e Innovación (que pasa a 20.000 euros brutos anuales) y miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (que pasa a 30.000 euros brutos anuales).

Por otra, respecto a las remuneraciones de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, se proponen dos tipos de actuaciones:

- a. Retribución Fija: Se incrementa un 10% tanto para el Consejero Delegado (CEO) como para el Consejero Ejecutivo Chief Operating Officer (COO). Este importe permanecía sin cambios desde el año 2017.
- b. Retribución Variable a Corto Plazo (STIP): Se incrementa el peso de los objetivos financieros del 70% al 80%. En relación con las cuantías, como porcentaje de la Retribución Fija, se mantienen invariados los niveles target y máximo para el CEO, si ben, para el COO se ajustan los importes



target (del 75% al 112,5% de la Retribución fija) y máximo (del 100% al 150% de la Retribución Fija).

Por lo que respecta a la Retribución Variable a Largo Plazo (LTIP), se mantienen invariados los niveles target y máximo para el CEO y COO calculados al valor de concesión.

Adicionalmente, se mantienen, en los términos hasta ahora vigentes, los restantes aspectos en materia de remuneraciones en especie, pagos por extinción contractual, cláusulas de *malus* y *claw back* y otras condiciones contractuales.

2. Conclusión

La Comisión concluye que la nueva Política de Remuneraciones que, a propuesta de esta misma Comisión, el Consejo de Administración eleva a la Junta General Ordinaria de Accionistas para su aprobación, resulta acorde con la normativa, las recomendaciones, el entorno supervisor y con las mejores prácticas, siguiendo los criterios de prudencia en la asunción del riesgo, sostenibilidad, buen gobierno y transparencia; y en definitiva, permite a Merlin contar con una política retributiva adecuada, alineada con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente de los riesgos.

Al amparo de lo anterior, conforme a lo dispuesto por el artículo 529 novodecies de la LSC, la CNR emite este informe para que el Consejo de Administración lo adjunte a la Política de Remuneraciones de los Consejeros a la Junta General para su aprobación.

Madrid, 26 de marzo de 2025

EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN RATIFICA EL PRESENTE INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES Y PROPONE A LA JUNTA GENERAL LA APROBACIÓN DE LA POLÍTICA A LA JUNTA GENERAL DE ORDINARIA ACCIONISTAS