

**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 2025**

1. Introducción

Durante el ejercicio 2025 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	FECHA DE TERMINACIÓN
Dña. Inés Archer Topper	Presidente	Independiente	9 de mayo de 2024	N/A
Dña. M ^a Luisa Jordá Castro	Vocal	Independiente	N/A	30 de abril de 2025
Dña. Julia Bayón Pedraza	Vocal	Dominical	9 de mayo de 2024	N/A
D. Fernando Ortiz Vaamonde	Vocal	Independiente	26 de enero de 2022	N/A
Dña. Pilar Caveró Mestre	Vocal	Independiente	27 de abril de 2023	N/A
D. Juan María Aguirre Gonzalo	Vocal	Independiente	27 de abril de 2023	N/A
D. Donald Johnston	Vocal	Independiente	N/A	19 de junio de 2025

Recordar que, si bien a comienzos de 2025 la Comisión estaba integrada por siete (7) consejeros, el 30 de abril de 2025, tras la dimisión de su cargo en la Comisión por Dña. María Luisa Jordá Castro, se redujo su número a seis (6) consejeros en virtud de acuerdo de dicha fecha del consejo de administración y, posteriormente, el 19 de junio de 2025, D. Donald Johnston presentó también su dimisión como miembro de la Comisión. Por lo tanto, la Comisión está compuesta actualmente por cinco (5) consejeros, existiendo una vacante en su seno.

Los cinco (5) miembros que componen la Comisión en la actualidad fueron ratificados en sus cargos en el consejo de administración de 19 de junio de 2025.

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

1.2. Funcionamiento

Conforme lo dispuesto en su regulación la Comisión:

- (i) es convocada por su Presidente, bien a iniciativa propia, o bien a requerimiento del Presidente del Consejo o de cualquiera de sus miembros;
- (ii) se reúne, 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 constituida 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 2025 los aspectos tratados por la misma han sido concretamente los que se indican en los apartados siguientes.

2. Reuniones

Durante el ejercicio 2025, la Comisión se ha reunido en 18 ocasiones (en particular, los días 9 de enero, 15 de enero, 22 de enero, 30 de enero, 10 de febrero, 13 de febrero, 19 de febrero, 24 de febrero, 23 de marzo, 26 de marzo, 28 de marzo, 30 de abril, 9 de mayo, 28 de mayo, 13 de junio, 24 de julio, 13 de noviembre y 19 de diciembre). Todas las reuniones han sido presenciales o telemáticas, salvo por la del 28 de marzo de 2025 y la del 13 de junio de 2025, que fueron por escrito y sin sesión. 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 (presentes, debidamente representados o a través de medios audiovisuales) de la totalidad de los miembros de la Comisión, excepto:

- (i) el Sr. Johnston que excusó su asistencia en las sesiones del 30 de enero, del 30 de abril y del 9 de mayo, delegando su representación en las sesiones del 30 de enero y del 30 de abril;
- (ii) la Sra. Bayón que excusó su asistencia en la sesión del 24 de julio, adhiriéndose a las decisiones que se tomen en la misma; y
- (iii) la Sra. Jordá que excusó su asistencia en la sesión del 24 de febrero, adhiriéndose a las decisiones que se tomen en la misma.

En el marco de estas reuniones:

- (i) asistió el consejero delegado, D. Ismael Clemente, a las reuniones en las que se trató la revisión del nivel de consecución de las métricas del Plan de Incentivo a Corto Plazo (STIP) 2024 y del Plan de Incentivo a Largo Plazo (LTIP) 2022-2024, los comentarios del equipo directivo a la propuesta de

LTIP 2025-2027 y la propuesta de objetivos y escalas del STIP 2025; y, junto con él, asistieron a reuniones, para participar en determinados puntos, los directivos D. Fernando Ramírez, D. Francisco Rivas, Dña. Marina Sanz y Dña. Inés Arellano.

Se presentó y expuso la valoración de la Comisión de Sostenibilidad e Innovación sobre los objetivos ESG, se explicaron los cálculos de cumplimiento de 2024 y se trasladaron sugerencias técnicas sobre parámetros y escalas para 2025 y para el LTIP 2025-2027;

- (ii) asistió como invitado, el Presidente del consejo de administración, para ir tomando conocimiento de las líneas generales de la nueva política de remuneraciones, del nuevo plan de incentivo a largo plazo en acciones y de su desarrollo reglamentario;
- (iii) asistieron como invitados en las sesiones convocadas para informar y contrastar las propuestas retributivas antes de su elevación al consejo de administración, determinados consejeros no ejecutivos, entre otros, D. Juan Antonio Alcaraz, Dña. Francisca Ortega, D. Emilio Novela y Dña. Ana García Fau; y
- (iv) asistió el equipo de Willis Towers Watson (WTW) que lidera el proceso de asesoramiento en materia retributiva, para exponer las alternativas de diseño del nuevo plan de incentivos a largo plazo en acciones 2025-2027, proponer y calibrar las métricas y escalas del incentivo a corto plazo 2025, y analizar el valor de la opción sobre acciones y su impacto contable y de cobertura, así como para apoyar la elaboración de la nueva política de remuneraciones y del Informe Anual de Remuneraciones del Consejo (IARC).

3. Actuaciones de la Comisión

En sus reuniones durante el ejercicio 2025, las actividades más relevantes acometidas por la Comisión, en el marco de sus competencias han sido:

En materia de remuneraciones:

- (i) revisar el grado de cumplimiento del STIP 2024 para la determinación de la retribución variable del ejercicio 2024, 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) definir los objetivos, parámetros y umbrales del STIP 2025 de los consejeros ejecutivos y del equipo directivo, combinando objetivos financieros y no financieros e incorporando métricas referentes a ESG y específicas del negocio de centros de datos;
- (iii) revisar el nivel de cumplimiento del LTIP 2022-2024 y elevar la propuesta de su liquidación, acordando su ejecución con autocartera y la confirmación individual de beneficiarios;

- (iv) diseñar, con asesoramiento de WTW, el nuevo LTIP 2025-2027, fijando su estructura, objetivos y escalas de logro, con especial atención a la alineación con el valor para el accionista, la integración de métricas de centros de datos y ESG y la preservación de límites y salvaguardas de coste;
- (v) supervisar el IARC 2024 e informar sobre el mismo;
- (vi) proponer al consejo de administración los ajustes retributivos de los consejeros ejecutivos para 2025, incluyendo la actualización de la retribución fija y los máximos del variable a corto y largo plazo, de acuerdo con práctica de mercado y el equilibrio del paquete retributivo del ciclo;
- (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, ponderando exigencia, retención y coste, y considerando el carácter estratégico del negocio de centros de datos;
- (viii) revisar la adecuación a mercado del esquema de remuneración de consejeros no ejecutivos y miembros de comités, proponiendo ajustes selectivos para reflejar adecuadamente dedicación y responsabilidades;
- (ix) proponer y emitir informe favorable sobre la Política de Remuneraciones del Consejo 2025-2028 como marco de referencia del ciclo y su sometimiento a la junta general; y
- (x) establecer las líneas básicas del variable del resto de la plantilla, manteniendo la arquitectura de máximos del STIP y del LTIP para asegurar control de costes, coherencia interna y transparencia.

En materia de gobernanza:

- (xi) concluir el proceso de autoevaluación del consejo, sus cargos y comisiones correspondiente a 2024, así como debatir las propuestas de medidas de mejora y elaborar un plan para su implementación y propuesta al consejo;
- (xii) iniciar el proceso de autoevaluación del consejo, sus cargos y comisiones correspondiente a 2025, aprobando sus formularios y su calendario;
- (xiii) supervisar el Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC) 2024 e informar sobre el mismo, en aspectos de su competencia;
- (xiv) revisar y proponer modificaciones en el reglamento del Comité de Planificación y Coordinación para disminuir el número de miembros y permitir que el presidente pueda ser el consejero coordinador;
- (xv) analizar y revisar el Reglamento del LTIP 2025-2027 para reducir las referencias a la posibilidad de que el consejo modifique de forma unilateral el contenido del mismo;

- (xvi) asegurar la adecuada información a consejeros (ejecutivos y no ejecutivos) sobre el nuevo marco retributivo y los planes de incentivos, preservando la independencia de la Comisión y la transparencia del proceso;
- (xvii) preparar y proponer al consejo de administración la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones 2025-2028, y el acuerdo separado de sometimiento del LTIP 2025-2027 a la junta; y
- (xviii) continuar con la utilización periódica del cuestionario de reporte por consejeros de litigios y otras situaciones que puedan afectar a la reputación de la Sociedad.

En materia de nombramientos:

- (xix) analizar la composición del consejo de administración y elaborar las propuestas de nombramiento, reelección o ratificación de los consejeros para la junta general ordinaria de accionistas del año 2025, elaborando las propuestas e informes requeridos al efecto, incluyendo el impacto de la dimisión de una consejera independiente y la gestión de vacantes por fallecimiento;
- (xx) informar de la propuesta de sustitución de un consejero dominical a propuesta de uno de los accionistas significativos, evaluando la idoneidad del candidato, la documentación de soporte y los efectos en la composición del consejo de administración y comisiones;
- (xxi) proponer la recomposición de las comisiones tras las bajas sobrevenidas, incluyendo la designación de nuevas presidencias y la adecuación a reglamentos internos y buenas prácticas; y
- (xxii) coordinar con la presidencia del consejo de administración la apertura del proceso de análisis de necesidades de perfiles y planificación de renovaciones de 2026 (vencimiento del mandato de varios consejeros independientes), definiendo cronograma y criterios.

En materia de otras competencias de la Comisión:

- (xxiii) informar sobre los apartados de su competencia del Estado de Información No Financiera (EINF) 2024;
- (xxiv) aprobar la Memoria de Actividades de la comisión en relación con el año 2025; y
- (xxv) preparar la agenda de reuniones y contenidos de la misma para el ejercicio siguiente.

4. Plan de actuaciones para el ejercicio 2026

El plan de actuaciones de la Comisión para el ejercicio 2026 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 2026:

- (i) revisar la composición del consejo de administración y de sus comisiones y culminar los procesos de selección y sucesión necesarios, en particular ante el vencimiento del plazo de 12 años del cargo de varios consejeros independientes durante 2026 y las vacantes producidas, asegurando la adecuada diversidad, equilibrio de perfiles y continuidad en las presidencias;
- (ii) impulsar, en línea con la normativa de paridad, una mayor presencia de mujeres en el equipo directivo y en el canal de liderazgo, reforzando los criterios de diversidad en selección, promoción y sucesión;
- (iii) apoyar, impulsar y colaborar en la elaboración y el reporte del EINF 2025 en materias de competencia de la Comisión, coordinándose con las demás comisiones afectadas;
- (iv) revisar e informar el grado de cumplimiento de los objetivos fijados del STIP 2025 aplicable a consejeros ejecutivos y equipo directivo y, en su caso, proponer las remuneraciones resultantes;
- (v) revisar e informar el grado de cumplimiento en 2025 de los objetivos fijados en el LTIP vigente, así como supervisar su correcta implantación;
- (vi) proponer los objetivos, métricas y ponderaciones del STIP 2026 aplicable a los consejeros ejecutivos y equipo directivo, asegurando su alineación con el presupuesto y la estrategia, incluido el desarrollo del negocio de centros de datos;
- (vii) proponer las líneas básicas, incluido el importe máximo, de la remuneración variable a corto plazo aplicable al resto de la plantilla en 2026;
- (viii) supervisar, junto con las demás comisiones, las medidas de buen gobierno que convenga proponer en función de la estructura corporativa, promoviendo sistemas retributivos que permitan atraer, retener e incentivar el talento;
- (ix) impulsar la coordinación del plan de formación del consejo de administración para 2026, con especial atención al negocio de centros de datos, sostenibilidad, gestión de riesgos y gobierno corporativo; y
- (x) conducir el proceso anual de autoevaluación del consejo de administración, sus cargos y comisiones de 2025, y proponer las medidas de mejora a implantar durante 2026, cumpliendo puntualmente con los

cometidos de la Comisión y elevando al consejo de administración los informes y propuestas necesarios.
