



**PROPUESTA DE ACUERDO A LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE MERLIN
PROPERTIES, SOCIMI, S.A. CONVOCADA PARA LOS DÍAS 29 Y 30 DE ABRIL DE
2025, EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE**

PUNTO SEXTO DEL ORDEN DEL DÍA:

Aprobación de un plan de incentivos dirigido a directivos y empleados, incluyendo a los consejeros ejecutivos de la Sociedad, basado en acciones y de aplicación para los ejercicios 2025 a 2027. Asignación de acciones al plan. Delegación de facultades

PROPUESTA DE ACUERDO:

“Se acuerda:

- (i) aprobar un plan de incentivos a largo plazo consistente en la entrega de un determinado número de acciones y/o opciones sobre acciones de MERLIN Properties, SOCIMI, S.A., **dirigido a directivos y empleados del Grupo Merlin**, incluyendo a los consejeros ejecutivos de la Sociedad (el “LTIP” o el “Nuevo Plan”), de acuerdo con los términos y condiciones básicos que se adjuntan como Anexo.
- (ii) asignar al Nuevo Plan, un número máximo de acciones ordinarias de la Sociedad igual a 5.168.656 acciones ordinarias. 1.307.738 acciones ordinarias, como máximo, podrán destinarse a beneficiarios del Nuevo Plan que tengan la condición de administradores. Estos importes resultarán de aplicación en caso de que la parte del LTIP que se conceda en opciones sobre acciones se liquide por diferencias.

Sin perjuicio de cualquiera otras delegaciones de facultades específicas, se acuerda facultar:

- (i) al Consejo de Administración, con toda la amplitud que se requiera en Derecho, con expresas facultades de sustitución, para que pueda proceder al desarrollo, aclaración e interpretación de las condiciones del LTIP, así como fijar, precisar y desarrollar, en todo lo necesario, sus términos y condiciones, y en particular, con carácter indicativo y no limitativo, para:
 - (a) Desarrollar y fijar las condiciones concretas del LTIP en todo lo no previsto en el presente acuerdo y, en particular, en lo aplicable a los directivos y empleados del Grupo MERLIN, incluyendo, con carácter indicativo y no limitativo, la determinación de los directivos y empleados del Grupo MERLIN beneficiarios del LTIP y la distribución de las acciones a entregar a los mismos al amparo del Nuevo Plan.
 - (b) Adaptar el contenido del Nuevo Plan a las circunstancias vigentes en cada momento teniendo en cuenta los cambios significativos tanto internos como

externos que pudieran afectar a la Sociedad y, entre otros, la ampliación de su perímetro y los derivados de cuestiones regulatorias o macroeconómicas que pudieran producirse, así como las operaciones societarias que pudieran realizarse durante su vigencia, en los términos y condiciones que se consideren necesarios o convenientes en cada momento para mantener la equivalencia y finalidad del LTIP.

- (c) Aprobar un reglamento de desarrollo del LTIP que contenga los términos y condiciones del Nuevo Plan en el marco de los fijados por el presente acuerdo y, en particular, los derechos de los directivos y empleados del Grupo beneficiarios del Nuevo Plan en caso de producirse la terminación de su relación con el Grupo por causas como despido, fallecimiento, jubilación y declaración de incapacidad, entre otras. El citado reglamento también desarrollará las implicaciones que se derivarían en caso de un cambio de control en la Sociedad y que podría suponer la liquidación anticipada del LTIP en efectivo.
- (d) En la medida en que el régimen jurídico aplicable a algunos de los beneficiarios del Nuevo Plan así lo requiera o aconseje o si fuera necesario o conveniente por razones legales, tributarias, regulatorias, operativas u otras de análoga naturaleza (como la exclusión de negociación de las acciones de la Sociedad de las Bolsas de Valores españolas), adaptar las condiciones básicas indicadas, con carácter general o particular, incluyendo, con carácter indicativo y no limitativo, la posibilidad de adaptar los mecanismos de entrega de las acciones, sin alterar el número máximo de acciones vinculadas al Nuevo Plan, o prever y ejecutar la liquidación total o parcial del LTIP en efectivo.
- (e) Acordar, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el número de acciones a entregar a cada Beneficiario del Nuevo Plan. En este sentido, el Consejo de Administración determinará la forma en que se instrumentará la repercusión a los beneficiarios del LTIP de los ingresos a cuenta o, en su caso, de las retenciones que procedan. En todo caso, el Consejo de Administración podrá acordar la entrega de las acciones netas de impuestos, es decir, minorando el número de acciones a entregar a cada Beneficiario en un importe equivalente al de la retención o ingreso a cuenta que le sea imputable al Beneficiario del Nuevo Plan de acuerdo con la normativa vigente.
- (f) Interpretar los acuerdos anteriores, pudiendo adaptarlos, sin afectar a su contenido básico, a las circunstancias nuevas que puedan plantearse, incluyendo, pero no limitado a, la modificación de los mecanismos de entrega, sin alterar el número máximo de acciones vinculadas al Nuevo Plan,
- (g) Decidir la sustitución de la entrega de acciones o la asignación de opciones por la entrega de cantidades en metálico de valor equivalente, en cuyo caso la asignación de opciones se liquidaría en todo caso por diferencias.

- (h) Definir las reglas que serán de aplicación para el caso de que algún beneficiario del Nuevo Plan fallezca, sea declarado incapaz o cese su relación con la Sociedad o el Grupo durante la vigencia del LTIP.
 - (i) Adquirir acciones propias de la Sociedad dentro de los límites y en los términos establecidos legalmente para, en su caso, dar cobertura a la ejecución del Nuevo Plan, o realizar cuantas actuaciones sean precisas para asegurar la atención de los compromisos asumidos en virtud del LTIP.
 - (j) Realizar cuantas acciones, adoptar cuantos acuerdos y suscribir cuantos documentos sean necesarios o meramente convenientes para la validez, eficacia, implantación, desarrollo, ejecución, liquidación y buen fin del Nuevo Plan y de los acuerdos anteriormente adoptados.
- (ii) al Consejo de Administración, con toda la amplitud que se requiera en Derecho y con expresas facultades de sustitución en el Presidente, la Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como en la Secretaria y el Vicesecretario del Consejo de Administración, para que cualquier de ellos, de forma solidaria e indistintamente, pueda proceder a la puesta en práctica del Nuevo Plan y a su liquidación, así como fijar, precisar y desarrollar, en todo lo necesario a estos efectos, sus términos y condiciones, y en particular, con carácter indicativo y no limitativo, para:
- (a) Realizar cuantos actos sean oportunos, y suscribir y otorgar cuantos documentos públicos o privados sean necesarios para la entrega de acciones a los Beneficiarios del Nuevo Plan.
 - (b) Elaborar y entregar las cartas de aceptación a los Beneficiarios del Nuevo Plan que contengan las condiciones para cada uno de ellos, a las que se adjuntará el reglamento de desarrollo del Nuevo Plan aprobado por el Consejo de Administración. Los Beneficiarios del LTIP deberán suscribir y aceptar dicha carta como condición para ser Beneficiarios del Nuevo Plan.
 - (c) Redactar, suscribir y presentar cuantas comunicaciones y documentación complementaria sea necesaria o conveniente ante cualquier organismo público o privado a efectos de la implantación, ejecución o liquidación del Nuevo Plan, incluyendo, en caso de ser necesarios, las correspondientes comunicaciones y folletos informativos.
 - (d) Realizar cualquier actuación, declaración o gestión ante cualquier organismo o entidad o registro público o privado, para obtener cualquier autorización o verificación necesaria para la implantación, ejecución o liquidación del Nuevo Plan.
 - (e) Negociar, pactar y suscribir cuantos contratos de cualquier tipo con entidades financieras, asesores externos o entidades de otro tipo que libremente designe, en los términos y condiciones que estime adecuadas, sean necesarios o convenientes para la mejor implantación, ejecución o liquidación del Nuevo Plan, incluyendo, cuando sea necesario o conveniente por el régimen jurídico aplicable a algunos de los Beneficiarios o si fuera

necesario o conveniente por razones legales, regulatorias, económicas y financieras, operativas u otras de análoga naturaleza, el establecimiento de cualquier figura jurídica (incluyendo trusts u otras figuras análogas) o la consecución de acuerdos con cualquier tipo de entidades para el depósito, custodia, tenencia y/o administración de las acciones y/o su posterior entrega a los beneficiarios en el marco del Nuevo Plan.

- (f) Redactar y publicar cuantos anuncios resulten necesarios o convenientes.
- (g) Redactar, suscribir, otorgar y, en su caso, certificar, cualquier tipo de documento relativo al Nuevo Plan.
- (h) Realizar cuantas acciones, adoptar cuantas decisiones y suscribir cuantos documentos sean necesarios o meramente convenientes para la validez, eficacia, implantación, desarrollo, ejecución, liquidación y buen fin del Nuevo Plan y de los acuerdos anteriormente adoptados.”

Anexo

Términos y condiciones básicos del LTIP 2025-2027

- (i) Descripción del LTIP: El sistema de incentivos a largo plazo es un plan de retribución variable plurianual de ciclo único que se instrumenta mediante un Incentivo Asignado a cada Beneficiario, a título gratuito, que se podrá determinar como un determinado número de acciones de Merlin y/o un número de opciones sobre acciones de Merlin (las cuales liquidarán por diferencias, salvo que el consejo de administración acordara otra cosa), con la instrumentación que se indica posteriormente.
- (ii) Beneficiarios del LTIP: Los beneficiarios del LTIP son los consejeros ejecutivos, miembros del equipo directivo y de gestión y demás personal del Grupo MERLIN o de entidades en las que participa el Grupo MERLIN que el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, haya decidido formalmente incorporar al sistema ("Beneficiarios").
- (iii) Instrumentación del LTIP. En el caso de los consejeros ejecutivos y de los demás Beneficiarios que participan en el LTIP en acciones y en opciones, el Consejo de Administración determinará el porcentaje a percibir a través de un performance share plan y el porcentaje que se instrumente en opciones sobre acciones. A este respecto:
- Cada performance share concede el derecho a percibir una acción ordinaria de MERLIN, siempre que se cumplan los objetivos y demás requisitos establecidos en el LTIP.
 - Cada opción sobre acción, si se liquida por diferencias, concede el derecho a percibir la revalorización que experimente una acción ordinaria de MERLIN, siempre que se cumplan los objetivos y demás requisitos establecidos en el LTIP. A efectos del LTIP, la revalorización se calcula como la diferencia entre el precio final y el Precio Inicial de la acción de Merlin. A estos efectos:
 - Se considerará como precio inicial el precio medio ponderado de cotización de las acciones de la Sociedad en los treinta (30) días hábiles bursátiles anteriores al día 1 de enero de 2025, equivalente a 10,18 €.
 - Se considerará como precio final el precio de cotización medio ponderado de la acción de Merlin ("vwap"), redondeado al segundo decimal, de las treinta (30) sesiones bursátiles anteriores a la fecha de ejercicio que corresponda.

En cualquier caso, para percibir el LTIP será preciso (i) se haya verificado el cumplimiento de los objetivos concretos establecidos para el periodo 2025-2027 y (ii) el beneficiario haya permanecido en el Grupo MERLIN en los términos que posteriormente se indican.

- (iv) Duración del LTIP y mantenimiento de las acciones: El LTIP constará de un ciclo único cuyo periodo de medición de objetivos tendrá una duración de 3 años; iniciándose el 1 de enero de 2025 y finalizando el 31 de diciembre de 2027. En caso de cumplimiento de los objetivos y determinado el porcentaje de cumplimiento de los mismos, en el año 2028, una vez se hayan formulado y auditado las cuentas correspondientes al año 2027, se abonarán el número de acciones que

correspondan a cada uno de ellos derivado del performance share plan, en función del nivel de cumplimiento, y dentro del límite máximo autorizado. Por su parte, las opciones sobre acciones se liquidarán por diferencias (o en la forma que acuerde el Consejo de Administración en cada momento) durante las ventanas de ejercicio establecidas en los años 2028, 2029 y 2030. Como máximo, se establecerá una ventana de ejercicio en cada año.

La totalidad de las acciones que se entreguen a los consejeros ejecutivos al amparo del LTIP estarán sometidas a un periodo de retención que se extenderá hasta que transcurran 2 años desde la fecha de abono del performance share plan, sin perjuicio de que, de acuerdo con la Política de Remuneraciones, estén obligados a cumplir el requisito de mantenimiento de un número de acciones equivalente a 2 anualidades de la Retribución Fija de cada uno de ellos. El Consejo de Administración podrá fijar para los directivos y empleados del Grupo MERLIN requisitos de mantenimiento específicos de las acciones de la Sociedad que les sean entregadas procedentes del performance share plan y/o plan de opciones.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que los Beneficiarios 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.

- (v) Número máximo de acciones que se podrán asignar al LTIP 2025-2027: El número máximo de acciones que podrán ser asignadas en virtud del LTIP por performance shares es 2.989.509 acciones ordinarias de la Sociedad. El número máximo de opciones asignadas será el que proceda en función de la valoración de la opción, si bien el número máximo de acciones que se podrán adquirir, en el caso de liquidación por diferencias es de 2.179.147 acciones ordinarias de la Sociedad (si el valor de las opciones es superior al valor de este número de acciones en la fecha de ejercicio, la diferencia se abonaría en metálico).

Por lo tanto el número máximo total de acciones a entregar en el LTIP asciende a 5.168.656 acciones, representativas del 0,92% del capital social a la fecha de este acuerdo.

En concreto, el número máximo de acciones a asignar a cada uno de los consejeros ejecutivos de la Sociedad es el siguiente:

- a. En el caso del Consejero Delegado de la Sociedad ("CEO"), el importe de referencia que el consejo ha tenido en cuenta para determinar su número máximo de acciones y de opciones sobre acción asciende, en términos anualizados, al 200% de su Retribución Fija. Dos tercios del LTIP del CEO se han concedido mediante 432.220 acciones ordinarias de la Sociedad (performance shares), que se abonarán hasta que el coeficiente de pago alcance un nivel target, y un tercio mediante 866.142 opciones sobre acciones, que se abonarán en caso de que el nivel de pago se encuentre entre el nivel target y el nivel máximo.

Como máximo, el CEO podría percibir 747.279 acciones ordinarias (si el valor de las opciones es superior al valor de este número de acciones en la fecha de ejercicio, la diferencia se abonaría en metálico).

- b. En el caso del consejero ejecutivo Chief Operating Officer (“COO”), el importe de referencia que el consejo ha tenido en cuenta para determinar su número máximo de acciones y de opciones sobre acción asciende, en términos anualizados, al 150% de su Retribución Fija. Dos tercios del LTIP del COO se ha concedido mediante 324.165 acciones ordinarias de la Sociedad (performance shares), que se abonarán hasta que el coeficiente de pago alcance un nivel target, y un tercio mediante 649.606 opciones sobre acciones, que se abonarán en caso de que el nivel de pago se encuentre entre el nivel target y el nivel máximo.

Como máximo, El COO podría percibir 560.459 acciones ordinarias (si el valor de las opciones es superior al valor de este número de acciones en la fecha de ejercicio, la diferencia se abonaría en metálico).

El número de acciones que en ejecución del LTIP sean efectivamente entregadas a cada consejero ejecutivo al finalizar el periodo de medición de objetivos, así como el número de acciones efectivamente entregadas a los demás beneficiarios, serán objeto de comunicación conforme a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

- (vi) Requisitos y condiciones para la liquidación del LTIP: El número concreto de acciones de la Sociedad que, dentro del máximo establecido, será objeto de entrega a los Beneficiarios del LTIP a la finalización del mismo estará condicionado en función del cumplimiento de los siguientes objetivos vinculados a la creación de valor para los accionistas y la sostenibilidad:

Objetivos	Definición	Ponderación
Retorno Total del Accionista (RTA) Absoluto	Es la rentabilidad de la acción teniendo en cuenta la variación acumulada del valor de cotización de la acción de la Sociedad, incluyendo los dividendos y demás conceptos similares percibidos por el accionista durante el periodo 2025-2027.	40%
EPRA NTA por acción 31/12/27 + Dividendos (2025-2027) por acción	Se calcula con base en los fondos propios consolidados de la compañía y ajustando determinadas partidas siguiendo las recomendaciones de la EPRA (incluyendo el valor de los activos a mercado y excluyendo 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. A efectos del Plan, se considerará el EPRA NTA a 31 de diciembre de 2027, publicado en las cuentas anuales consolidadas de Merlin, añadiendo los dividendos abonados por acción y demás conceptos similares percibidos por el accionista durante el periodo de medición de los objetivos (2025-2027).	25%

Objetivos	Definición	Ponderación
Data Centers - MW disponibles para alquilar a 31/12/27	MW instalados en Data Centers que hayan recibido los correspondientes equipamientos y suministro eléctrico, que estén alquilados o disponibles para alquilar el 31 de diciembre de 2027.	10%
Data Centers - Nivel de Rentas Brutas (GRI) 31/12/27	Rentas Brutas anualizadas procedentes del negocio de Data Centers en el mes de diciembre de 2027.	10%
Data Centers - EBITDA 31/12/27	EBITDA anualizado procedente del negocio de Data Centers en el mes de diciembre 2027.	10%
Emisiones netas de carbono	Nivel de reducción de las emisiones de CO2 (alcance 1 + 2) de Merlin a 31 de diciembre de 2027, con respecto a 31 de diciembre de 2024, calculado para la cartera de activos comparable sobre los que la Compañía tiene control operacional (perímetro del camino a neto cero de Merlin)	5%
		100 %

Para cada métrica, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará una escala de logro que incluye, como mínimo, (i) un umbral mínimo de cumplimiento, por debajo del cual no se abona incentivo, (ii) un nivel de cumplimiento target, en el que se abona dos tercios del incentivo máximo, y (iii) un nivel de cumplimiento máximo, donde se abona el incentivo máximo asignado al objetivo que corresponda. Para niveles de cumplimiento intermedios entre diferentes umbrales, el incentivo a abonar se calculará mediante interpolación lineal.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará un seguimiento anual de los objetivos, y una vez finalizado el periodo de medición, se determinará el grado de consecución.

En esta labor de evaluación, la 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 Beneficiarios tenga derecho a recibir su incentivo, deberá mantener una relación laboral o mercantil con el Grupo MERLIN en la fecha de abono del incentivo (sin perjuicio de las excepciones que se consideren oportunas),

y haber estado vinculado, por lo menos, durante un año. Los Beneficiarios no recibirán incentivo al 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.

Por otro lado, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tendrá la competencia de proponer la cancelación (malus) y/o recuperación (clawback) total o parcial de las acciones que sean objetos de entrega a los Beneficiarios del LTIP en los términos que se recogen en la Política de Remuneraciones.

- (vii) **Procedencia de las acciones a entregar:** el Consejo de Administración determinará la procedencia de las acciones a entregar a los Beneficiarios del LTIP que, previo cumplimiento de los requisitos legales establecidos al efecto, podrán ser acciones de la Sociedad mantenidas en autocartera que la Sociedad o cualquier sociedad del Grupo hayan adquirido o adquieran, acciones procedentes de terceros con los que se hayan suscrito acuerdos para asegurar la atención de los compromisos asumidos o acciones de nueva emisión o cualquier otro sistema equivalente que acuerde a estos efectos el Consejo de Administración.