

Índice

Carta de la presidenta de la comisión de nombramientos y retribuciones	3
1. Resumen de las remuneraciones de los consejeros ejecutivos	5
2. Aplicación de la política de remuneraciones	8
2.1. Política de remuneraciones aplicable	8
2.2. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos	8
2.3. Consejeros Externos	12
3. Remuneraciones de los consejeros en 2026	14
3.1. Política de remuneración aplicable	14
3.2. Elementos retributivos de los consejeros ejecutivos	14
3.3 Cláusulas malus y clawback	19
3.4. Posibles pagos en caso de cese	20
3.5. Condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos	21
3.6. Consejeros externos	21
4. Órganos de intervienen en el proceso de determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones	22
5. Trabajos desarrollados por la comisión de nombramientos y retribuciones	23
6. Alineación del sistema retributivo con perfil de riesgo y los resultados sostenibles a largo plazo	27
7. Anexo	28

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”, la “CNR” 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 Properties”) me complace presentarles el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros (en adelante, el “Informe” o “IARC”), que se someterá a votación de la Junta General de Accionistas de 2026 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 sobre cómo se ha aplicado la política de remuneraciones durante 2025.
2. Descripción de la política de remuneraciones de Consejeros (en adelante, “la Política de Remuneraciones 2025-2028”) aplicable en 2026.
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 2025.

Resultados de MERLIN Properties en 2025 y su reflejo en la remuneración devengada por los Consejeros Ejecutivos

Durante el ejercicio 2025, MERLIN Properties ha continuado mostrando un sólido desempeño operativo y financiero, apoyado en la calidad y diversificación de su cartera, en un elevado nivel de ocupación en todas las clases de activos y en un crecimiento orgánico de las rentas, reflejo de una gestión activa y disciplinada.

- El Nivel de Rentas Netas después de propex en 2025 se ha incrementado un +8,8% y el dato de EBITDA un +9,7%. El dato de ocupación (95,6%) se mantiene en niveles elevados en todas las clases de activos, con un incremento de renta en las renovaciones y crecimiento de rentas comparables en oficinas, logística y centros comerciales.
- Asimismo, a lo largo de 2025 se ha avanzado de manera significativa en la ejecución del plan estratégico de *Data Centers*, consolidándose como una nueva vertical de negocio con una contribución creciente y tangible a la creación de valor del Grupo. El progreso alcanzado tanto en términos operativos como de comercialización y desarrollo refuerza la visibilidad de esta línea de actividad y su alineamiento con el plan de la Compañía a largo plazo.
- El nivel de Deuda neta / EBITDA contable inferior a 10x. Tanto S&P como Moody’s han mantenido la calificación crediticia de MERLIN Properties gracias al bajo endeudamiento y a la mejora en el perfil de generación de flujo de caja. La Compañía continúa con la ejecución del plan de desinversiones.

La acción de MERLIN Properties se ha revalorizado un 22,2% en 2025, mientras que el índice EPRA Europe se ha revalorizado únicamente un 2,3%.

A la luz de los resultados alcanzados en 2025, el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado el pago del incentivo a corto plazo (en adelante, “STIP”) que perciben

consejeros ejecutivos y equipo directivo, por un importe equivalente a un 100% del incentivo máximo. En el caso de los consejeros ejecutivos y del equipo directivo, el 50% de este importe se abonará en metálico en 2026, mientras que la consolidación y percepción del 50% restante se realizará por mitades en el primer y segundo aniversario de la fecha de aprobación del STIP.

En relación con el plan de incentivo a largo plazo (LTIP), durante el ejercicio 2025 se inició el LTIP 2025-2027. Las principales características de este elemento retributivo se describen en detalle en el apartado 3.2.4.

Proceso de consulta con nuestros accionistas y política de remuneraciones aplicable en 2026

Cabe destacar los elevados niveles de respaldo obtenidos en la Junta General de Accionistas 2025 en relación con la Política de Remuneraciones 2025-2028 (96,21%), el plan de incentivos a largo plazo LTIP 2025-2027 (96%) y el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros (91,6%). Dichos niveles de aprobación se sitúan entre los más elevados de los últimos ejercicios, poniendo de manifiesto la confianza de nuestros accionistas en el modelo retributivo de la Compañía, así como la razonabilidad y adecuación de la Política de Remuneraciones aprobada. A la vista de dicho respaldo y no habiéndose producido cambios significativos en las circunstancias que motivaron su aprobación, la aplicación de la política de remuneraciones en 2026 será similar a la aplicada en 2025.

Sin perjuicio de lo anterior, durante el 2025 MERLIN ha mantenido un diálogo constante con *proxy advisors* e inversores institucionales.

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 Properties 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.: Dña. Inès Archer-Toper

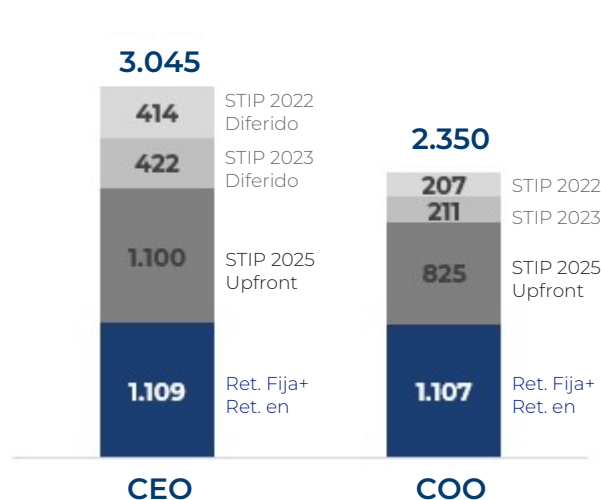
Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

1. RESUMEN DE LAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

1.1 RETRIBUCIONES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS EN 2025

Remuneración devengada en 2025

(miles de euros)

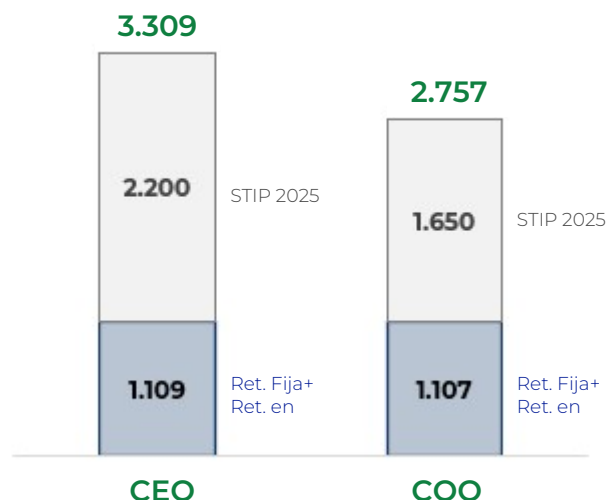


Retribuciones devengadas de acuerdo con las instrucciones establecidas en la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Es el resultado de sumar la Retribución Fija, Retribución en Especie, el STIP 2025 Upfront, el 25% tanto del STIP 2022 como del STIP 2023 que se consolidaron y abonaron en marzo de 2025 (segundo y primer aniversario del pago upfront de los respectivos STIPs).

Remuneración generada en 2025

(miles de euros)



Retribuciones que se han generado en 2025, 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 y la totalidad del STIP 2025.

La **retribución generada en 2025** está alineada con los resultados obtenidos por MERLIN Properties en dicho ejercicio. En concreto, en relación con el STIP 2025, la Compañía ha alcanzado el nivel máximo de cumplimiento en los objetivos definidos en el STIP 2025. Por otro lado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha valorado positivamente el cumplimiento del objetivo de desempeño individual de los Consejeros Ejecutivos durante 2025. Como resultado, el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado el pago a consejeros ejecutivos y al equipo directivo del 100% del incentivo a corto plazo.

1.2 PAQUETE RETRIBUTIVO DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS EN 2026

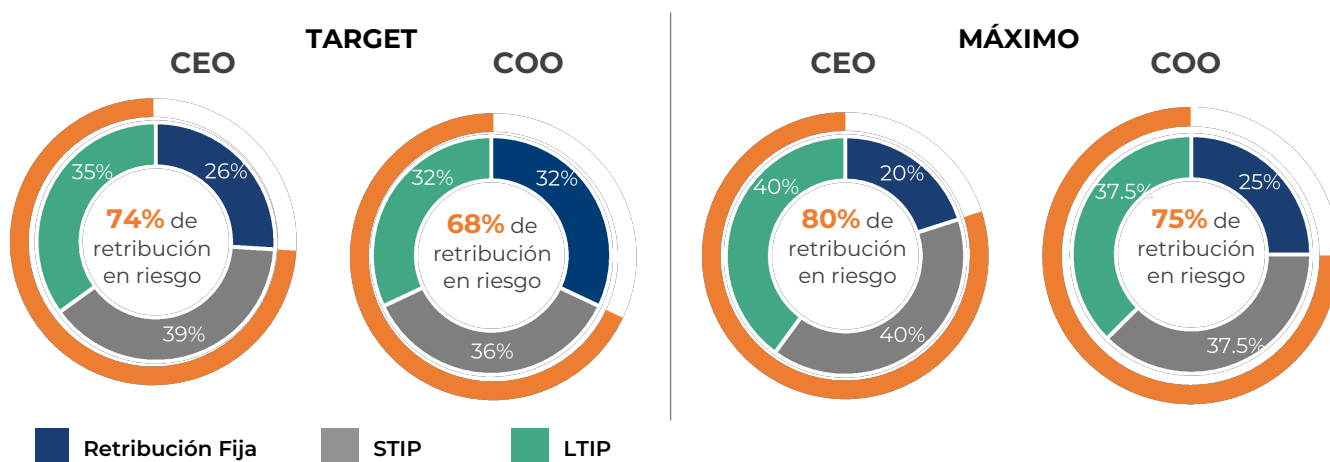
Elementos retributivos

	Retribución Fija (RF) + Retribución en Especie (RE)	Retribución Variable a Corto Plazo (STIP 2025)		Retribución Variable a Largo Plazo (LTIP 2025-2027)*	
		Target	Máximo (133,33% del Target)	Target	Máximo (150% del Target)
CEO	RF: 1.100.000 € RE: < 14.000 €	150% x RF	200% x RF	133,33% x RF	200% x RF
COO	RF: 1.100.000 € RE: < 14.000 €	112,5% x RF	150% x RF	100% x RF	150% x RF

* Se indica el valor de concesión del LTIP 2025-2027.

Los pagos por cese pueden ascender a 2 x (RF + STIP asignado en los últimos 12 meses). El pacto de no competencia post-contractual está incluido en la indemnización y equivale a 6 mensualidades de RF.

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 2026, 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 establecido para el periodo 2025-2027, considerando el valor de concesión target.
- LTIP máximo anualizado: Importe del LTIP en caso de que se alcance el cumplimiento máximo de objetivos, considerando el valor de concesión máximo.

Los Consejeros Ejecutivos cuentan con un sistema de retribución variable, flexible y progresivo, que hace que estos 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.

Características principales de la Política de Remuneraciones 2025-2028

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 2025:
 - El peso de las métricas financieras a las que se vincula el STIP representa al menos el 80%.
 - El peso de las métricas no financieras a las que se vincula el STIP representa, como máximo, el 20%.
 - 2 años de diferimiento del pago del 50% del STIP que, en su caso, se genere.
 - Inclusión de objetivos vinculados a sostenibilidad.
- Plan de Incentivo a Largo Plazo 2025-2027:
 - Incentivo concedido en *performance shares* y opciones sobre acciones.
 - La totalidad del incentivo está vinculado a *performance*.
 - Periodo de medición de objetivos de 3 años.
 - Vinculado principalmente a métricas alineadas con el retorno del accionista. Incluye objetivos relacionados con la nueva vertical de *Data Centers* y con la reducción de emisiones de CO2.
 - Obligación de retención de las acciones que se entreguen hasta dos años desde la primera fecha de
- 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. En la actualidad, los Consejeros Ejecutivos son titulares de unas acciones cuyo valor es muy superior a estas dos anualidades.
- 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 diseño de la Política de Remuneraciones 2025-2028.

Qué no hacemos:

- 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
- No existen retribuciones variables garantizadas.
- No se conceden préstamos ni anticipos.
- No se pueden conceder remuneraciones extraordinarias.

2. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2025

2.1 POLÍTICA DE REMUNERACIONES APLICABLE EN 2025

Durante el ejercicio 2025 se han aplicado las siguientes políticas de remuneraciones:



Entre el 1 de enero hasta la celebración de la Junta General de Accionistas de 2025, resultó de aplicación la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas el 4 de mayo de 2022 con un 90,7% de votos a favor.

Esta Política de Remuneraciones 2022-2025 está disponible en este enlace: <https://ir.merlinproperties.com/wp-content/uploads/2023/06/1.-MERLIN-Politica-de-Remuneraciones-de-los-Consejeros-2022-recib-WtW-300322.pdf>



Desde dicha fecha hasta el 31 de diciembre de 2025, la nueva Política de Remuneraciones para el periodo 2025-2028, aprobada por la Junta General de Accionistas el 30 de abril de 2025 con un 96,21% de votos a favor.

La Política de Remuneraciones 2025-2028 está disponible en este enlace: <https://ir.merlinproperties.com/wp-content/uploads/2025/03/Merlin-Politica-Remuneraciones-Consejo-Version-27.03.2025-v4-1.pdf>

La nueva Política de Remuneraciones 2025-2028 ha sido el resultado de un proceso de reflexión profundo que llevó a cabo la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el que se tuvieron en cuenta, entre otros factores, el alineamiento con la creación de valor para el accionista, las prioridades estratégicas en el corto y largo plazo (donde destacan las nuevas verticales de negocio como los *Data Centers*), la equidad interna con las condiciones retributivas del equipo directivo y del conjunto de los empleados, las prácticas de mercado en compañías comparables y las recomendaciones derivadas del diálogo continuo con nuestros accionistas, inversores institucionales, *proxy advisors* y otros stakeholders.

A este respecto, la remuneración devengada en 2025 por los Consejeros Ejecutivos ha estado compuesto por la Retribución Fija, la Retribuciones en Especie y la Retribución Variable a Corto Plazo. No se ha devengado importe alguno en concepto de Retribución Variable a Largo Plazo en la medida en que el periodo de medición de objetivos del LTIP 2025-2027 finaliza el 31 de diciembre de 2027.

Por su parte, la remuneración de los Consejeros en su condición de tales ha estado compuesta por los elementos incluidos en el apartado 5 de la Política de Remuneraciones.

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.

2.2 REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS EN 2025

2.2.1 Retribución Fija

Cada uno de los Consejeros Ejecutivos ha percibido 1.100.000 de euros en concepto de Retribución Fija.

2.2.2 Retribución en Especie

De acuerdo con las políticas de retribuciones previamente mencionadas, 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 2025 las primas correspondientes a los seguros médicos y seguros de vida descritos anteriormente cuyo importe ha ascendido a 9.256 euros para el CEO y 6.517 euros para el COO.

2.2.3 Retribución Variable a Corto Plazo de 2025 (STIP 2025)

Para la determinación del STIP 2025, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones fijó los siguientes objetivos y ponderaciones:

MÉTRICA	DEFINICIÓN	PONDERACIÓN
OBJETIVOS FINANCIEROS		80 %
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 contable ajustado	Beneficio contable antes de impuestos ajustado (sin tener en cuenta impacto de valoración de activos y derivados).	15 %
Deuda Neta / EBITDA contable	El ratio de Deuda Neta / EBITDA contable se calcula como la deuda neta dividida entre el EBITDA contable. Ambas medidas están definidas en los APM ¹ .	15 %
Desinversiones	Nivel de las desinversiones realizadas de acuerdo con el plan de rotación de activos de la Compañía.	15 %
MW disponibles para alquilar	MW procedentes de <i>Data Centers</i> que hayan recibido los correspondiente equipamientos y suministro eléctrico, que estén alquilados o disponibles para alquilar.	10 %
Nivel de Rentas Brutas (GRI) procedente del negocio de <i>Data Centers</i>	Rentas Brutas procedentes del negocio de <i>Data Centers</i> .	10 %
OBJETIVOS NO FINANCIEROS		20 %
Reducción de emisiones de CO₂	Reducción de la intensidad de las emisiones kg CO ₂ / m ² con respecto al año anterior calculado para la cartera de activos comparable sobre los que la Compañía tiene control operacional. Para ello, se utilizará la última información disponible en la fecha en la que se evalúe el cumplimiento de los objetivos del STIP 2025.	10 %
Evaluación del desempeño	Desempeño individual de los Consejeros Ejecutivos durante 2025.	10 %
		100 %

¹ APM (*Alternative Performance Measures*): medidas alternativas de rendimiento, según la definición de la ESMA, que no están definidas en las NIIF y que se presentan como complemento de los estados financieros.

A lo largo del año, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha realizado un seguimiento de dichos objetivos establecidos para el STIP 2025. La evaluación final de los citados objetivos se ha realizado sobre la base de los resultados comprobados correspondientes al ejercicio 2025 de acuerdo con el siguiente proceso:

- Los resultados del ejercicio 2025 así como el grado de consecución de los objetivos financieros han sido analizados por la Comisión de Auditoría y Control, sobre la base de los resultados comprobados por el auditor externo. Por su parte, los resultados y grado de consecución de los objetivos no financieros han sido analizados por la Comisión de Sostenibilidad e Innovación.

Con dichos análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estableció una propuesta de STIP 2025 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 2025 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 2026 las cantidades recogidas a continuación, con base en el siguiente grado de consecución de los objetivos:

MÉTRICA	Ponderación	Resultado reportado 2025	Nivel de cumplimiento				
			Por debajo del mínimo	Entre mínimo y target	Target	Entre target y máximo	Máximo
Nivel de Rentas Netas (NOI) + Otros Ingresos	15 %	€ 478 m					
BAI contable ajustado	15 %	€ 340 m					
Deuda Neta / EBITDA contable	15 %	9,1 x					
Desinversiones	15 %	€ 129 m					
MW disponibles para alquilar	10 %	44 MW					
Nivel de Rentas Brutas (GRI) procedente del negocio de Data Centers	10 %	€ 31,2 m					
Reducción de emisiones de CO ₂	10 %	(2,0) %					
Evaluación del desempeño	10 %						
			0%	50% - 74,99%	75%	75% - 99,99%	100%
			Nivel de pago				

De esta forma, los objetivos financieros, con un peso total del 80%, se han cumplido al máximo. En particular, NOI + otros ingresos y el BAI contable ajustado se situaron por encima del umbral establecido para el máximo nivel de consecución. Asimismo, el ratio deuda neta/ EBITDA contable alcanzó un nivel significativamente mejor que el objetivo fijado, reflejando una sólida posición financiera de la Compañía.

Adicionalmente, se ha superado el objetivo de desinversiones comunicado al mercado de €100-120 m. En relación con el negocio de Data Centers, tanto los MW disponibles para alquilar como el nivel de rentas brutas superaron los objetivos establecidos, poniendo de manifiesto el avance en ese negocio clave. Como resultado de lo anterior, el coeficiente de pago ponderado correspondiente a los objetivos financieros asciende al 100%.

Por su parte, los objetivos no financieros, con un peso total del 20%, se han cumplido igualmente al máximo. Se ha logrado una reducción de emisiones en CO₂ conforme a los compromisos asumidos, como se detalla en el EINF (-4,8%). En relación con la evaluación del desempeño de los Consejeros Ejecutivos, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, ha valorado positivamente su contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos y operativos de la Compañía, incluyendo el sólido desempeño financiero, el desarrollo del negocio de Data Centers y la gestión eficiente de la estructura financiera, en un momento en que el sector inmobiliario europeo, en general, se ha comportado peor. Como resultado, el coeficiente de pago ponderado de los objetivos no financieros asciende a un 20%.

Este grado de consecución de objetivos se corresponde con un 100% de coeficiente de pago ponderado respecto al incentivo máximo. Por lo tanto, el STIP 2025 asignado asciende a 2.200.000 euros para el CEO (200% de su Retribución Fija) y 1.650.000 euros para el COO (150% 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 2025 (marzo 2026).

La consolidación y percepción del 50% restante del STIP 2025 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 3.3 siguiente:

- los Consejeros Ejecutivos consolidarán el derecho y percibirán en metálico, sobre el 25% del STIP 2025 que les corresponda, en la fecha en la que se cumpla el primer aniversario de la fecha de aprobación del STIP 2025 (marzo 2027);
- los Consejeros Ejecutivos consolidarán y percibirán en metálico el derecho sobre el 25% final del STIP 2025 que les corresponda en la fecha en la que se cumpla el segundo aniversario de la fecha de aprobación del STIP 2025 (marzo 2028).

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	STIP UPFRONT ABONO INICIAL 2026	STIP DIFERIDO (SUJETO A MALUS)	
		2027	2028
CEO	1.100.000 €	550.000 €	550.000 €
COO	825.000 €	412.500 €	412.500 €

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*.

Devengo de STIPs diferidos de años anteriores

Siguiendo el calendario que se detalló en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2022 y de 2023, la consolidación y percepción del 25% del STIP 2022 y del 25% del STIP 2023 se ha producido en el mes de marzo de 2025, una vez comprobado que no resultan de aplicación las cláusulas *malus* descritas en el apartado 3.3 siguiente. Dichos conceptos han ascendido a los siguientes importes:

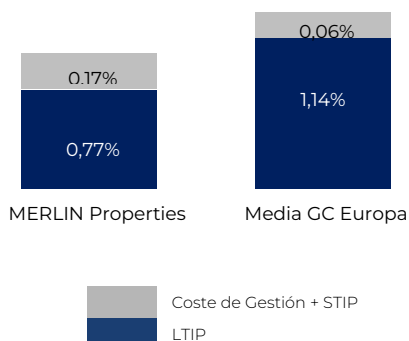
- 25% del STIP 2022: 414.050 euros para el CEO y 207.025 euros para el COO.
- 25% del STIP 2023: 421.500 euros para el CEO y 210.750 euros para el COO.

2.2.4 Otra información relevante

- Los Consejeros Ejecutivos no han percibido remuneraciones distintas a las que se describen en el apartado 3.2 del presente Informe.
- No se ha devengado importe alguno en concepto de Retribución Variable a Largo Plazo en 2025. La información relativa al LTIP 2025-2027 se incluye en el apartado 3.2.3 siguiente en la medida en que en 2026 seguirá vigente este elemento retributivo.
- En 2025 no se han activado cláusulas *malus* o *clawback*.
- Los Consejeros Ejecutivos no han percibido en 2025 ninguno de los posibles pagos que podrían haber percibido en caso de cese, tal y como se describen en el apartado 3.4 del presente IARC, al no haberse producido ningún cese.
- Las condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2025 son las descritas en el epígrafe relativo a Condiciones de los contratos en el apartado 3.5 del presente Informe. No se ha abonado ninguna retribución en forma de anticipos, créditos y garantías.

2.2.5 Otra información relevante

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

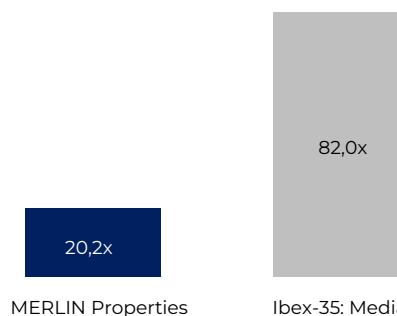


Fuente: elaboración propia MERLIN Properties. Los datos de MERLIN Properties se refieren al ejercicio 2025 mientras que los de los REITs se refieren al ejercicio 2024.

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

La diferencia retributiva entre la retribución total generada en 2025 por el primer ejecutivo de la Compañía y la retribución media de la plantilla en MERLIN Properties se sitúa muy por debajo de la media del IBEX-35:

Ratio de la retribución: Primer Ejecutivos vs Retribución media de la plantilla



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

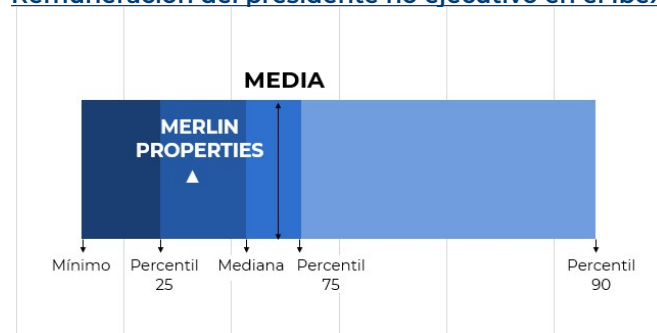
Los datos tanto de MERLIN Properties como de la media del Ibex-35 muestran la relación entre la retribución total devengada del Consejero Delegado y la retribución total anual media de toda la plantilla. Este dato se corresponde con el incluido en la tabla del apartado C.2. del Anexo III Estadístico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

2.3 CONSEJEROS EXTERNOS

La remuneración de los Consejeros Externos en 2025 se ha ajustado a los importes establecidos en las Políticas de Remuneraciones aplicables en el ejercicio.

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 Properties aprobada en 2025.

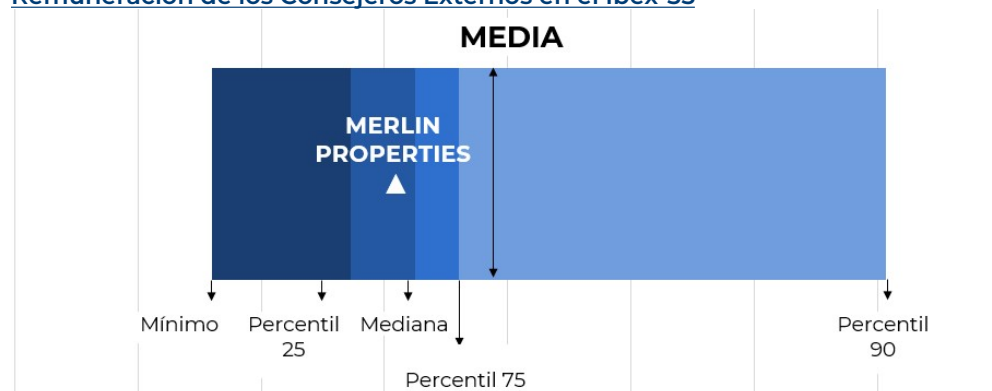
Remuneración del presidente no ejecutivo en el Ibex-35



* 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 en el percentil 25 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 Properties aprobada en 2025.

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 Properties 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 2025:

Nombre	Cargo	Categoría	Periodo	Asistencia al Consejo	Comisiones del Consejo				Remuneración (miles de €)
					CAC	CNR	CSI	CPC	
D. José Luis De Mora Gil-Gallardo	Presidente	Dominical	01/01/25 - 31/12/25	100 %	-	-	-	-	450
D. Juan María Aguirre Gonzalo	Consejero	Independiente	01/01/25 - 31/12/25	100 %	C	C	C	-	196
D. Juan Antonio Alcaraz	Consejero	Dominical	01/01/25 - 13/11/25	100 %	C	-	-	C	143
Dña. Ines Archer Toper	Consejero	Independiente	01/01/25 - 31/12/25	100 %	-	P	-	-	161
Dña. María Julia Bayón Pedraza	Consejero	Dominical	01/01/25 - 31/12/25	92 %	-	C	-	-	149
Dña. Pilar Caveró Mestre	Consejero	Independiente	01/01/25 - 31/12/25	100 %	-	C	PE	-	174
Dña. Ana García Fau	Consejero	Independiente	01/01/25 - 31/03/25	100 %	C	-	PS	PS	52
D. Donald Johnston	Consejero	Independiente Coordinador ¹	01/01/25 - 31/12/25	92 %	P	C	-	PE	211
Dña. María Luisa Jordá	Consejero	Independiente	01/01/25 - 31/12/25	92 %	C	C	C	-	177
D. Fernando López Muñoz	Consejero	Dominical	13/11/25 - 31/12/25	100 %	C	-	-	C	24
D. Emilio Novela	Consejero	Independiente	01/01/25 - 16/05/25	100 %	-	-	C	C	68
Dña. Francisca Ortega Hernández	Consejero	Dominical	01/01/25 - 31/12/25	100 %	C	-	C	-	176
D. Fernando Ortiz Vaamonde	Consejero	Independiente	01/01/25 - 31/12/25	100 %	-	C	-	-	151
TOTAL									2.132

Notas:

- CAC: Comisión de Auditoría y Control
- CNR: Comisión de Nombramientos y Retribuciones
- CSI: Comisión de Sostenibilidad e Innovación
- CPC: Comité de Planificación y Coordinación
- P: Presidente
- PE: Presidente Entrante
- PS: Presidente Saliente
- C: Vocal

¹ Nombrado Consejero Independiente Coordinador desde el 1 de julio de 2025, tras el fallecimiento de D. Emilio Novela.

3. REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN 2026

3.1 POLÍTICA DE REMUNERACIONES APLICABLE EN 2026

Como se ha indicado anteriormente, la Junta General de Accionistas celebrada el 30 de abril de 2025 aprobó una nueva política de remuneraciones para el periodo 2025-2028 (en adelante “Política de Remuneraciones 2025-2028”) con un 96,21% de votos a favor. Ésta se aplica desde la fecha en que se celebró la Junta General de Accionistas. La Compañía también ha tenido en cuenta el alto nivel de respaldo recibido en el Informe Anual de Remuneraciones presentado el último año (91,60%).

En línea con ejercicios anteriores, durante el ejercicio 2025, MERLIN Properties ha mantenido abierto un diálogo constante con inversores institucionales y se han analizado las razones y fundamentos de los resultados de voto obtenidos en la Junta General de Accionistas de 2025 sobre los acuerdos en materia de remuneraciones.

3.2 ELEMENTOS RETRIBUTIVOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS EN 2026

3.2.1 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 2026 será de 1.100.000 euros para cada uno de los Consejeros Ejecutivos, tal y como se aprobó en la Política de Remuneraciones 2025-2028. Dicho importe se abona íntegramente en efectivo y absorbe cualquier remuneración correspondiente a dietas por pertenencia y asistencia al Consejo y al Comité de Planificación y Coordinación, en el caso del CEO.

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.

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 Properties tiene contratada, en los términos y condiciones normales de mercado.

3.2.3 Retribución Variable a Corto Plazo de 2026 (STIP 2026)

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 target

El importe target del STIP 2026 de los Consejeros Ejecutivos, en caso de que se cumplan los objetivos establecidos en el presupuesto anual, es el siguiente:

- CEO: 150% de la Retribución Fija (1.650.000 euros).

- COO: 112,5% de la Retribución Fija (1.237.500 euros).

Importe máximo

El importe máximo del STIP 2026 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 (2.200.000 euros).
- COO: 150% de la Retribución Fija (1.650.000 euros).

Métricas

Para la determinación del STIP 2026, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha fijado los mismos objetivos y ponderaciones que se establecieron en el año 2025:

MÉTRICA	PONDERACIÓN
OBJETIVOS FINANCIEROS	80 %
Nivel de Rentas Netas (NOI) + Otros Ingresos	15 %
BAI contable ajustado	15 %
Deuda Neta / EBITDA contable	15 %
Desinversiones	15 %
MW disponibles para alquilar	10 %
Nivel de Rentas Brutas (GRI) procedente del negocio de Data Centers	10 %
OBJETIVOS NO FINANCIEROS	20 %
Reducción de emisiones de CO2	10 %
Evaluación del desempeño	10 %
	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 2026.

- En caso de que no se alcance el umbral mínimo establecido, la parte del STIP 2026 vinculada a la métrica correspondiente será cero.
- En caso de cumplimiento de los objetivos establecidos en el presupuesto de la Compañía para el ejercicio 2026, se percibirá el STIP target, de acuerdo con el calendario de abono que se indica más adelante.
- En el caso de cumplimiento máximo de objetivos, se percibirá el 100% del STIP máximo asociado a cada objetivo. En todo caso, el STIP máximo no podrá ser superior al 133,33% del STIP target.

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 relacionados con iniciativas supervisadas por dicha Comisión. 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 2026 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 y a propuesta de la CNR podrá valorar el grado de consecución atendiendo a las circunstancias concurrentes.

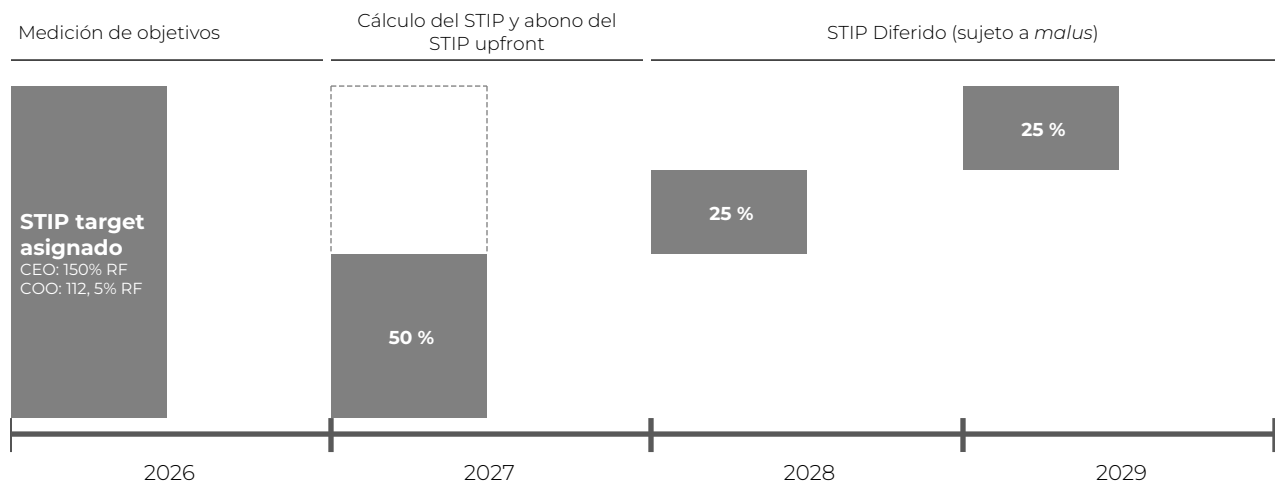
Calendario de generación y abono del STIP 2026

Una vez determinado finalmente el grado de consecución de los objetivos e importe final al que ascienda el STIP 2026, 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) Los Consejeros Ejecutivos consolidarán el 50% del STIP que le corresponda ("STIP upfront") en metálico en la fecha en la que el importe 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 2026 (esto es, durante el primer trimestre de 2027).
- (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 3.3:
 - a) los Consejeros Ejecutivos consolidarán el derecho y percibirán en metálico 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 el derecho y percibirán en metálico 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 de pago del STIP 2026 (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 3.3.

3.2.4 Plan de Incentivo a Largo Plazo 2025-2027 (LTIP 2025-2027)

Propósito

El LTIP 2025-2027 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 alinearlos con los intereses de los accionistas y otros grupos de interés.

Descripción del LTIP

En la Junta General de Accionistas de 30 de abril de 2025, el Consejo de Administración (a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones) sometió a aprobación un Plan de Incentivo a Largo Plazo (el LTIP 2025-2027), el cual se aprobó con un 96% de votos a favor. Este Plan de ciclo único está dirigido a los Consejeros Ejecutivos, miembros del equipo directivo y otros empleados de la Compañía (los beneficiarios).

La totalidad del LTIP está condicionado al cumplimiento de los objetivos concretos establecidos para el periodo 2025-2027 y a la permanencia de los beneficiarios en la Compañía. Adicionalmente, las acciones que, en su caso se entreguen están sujetas a un periodo de retención de dos años de duración a contar desde la primera fecha de abono.

Importe del LTIP 2025-2027 asignable a los Consejeros Ejecutivos

El LTIP 2025-2027 se concedió a través de *performance shares* y opciones sobre acciones.

El valor de concesión del LTIP 2025-2027 de los Consejeros Ejecutivos asciende a los siguientes importes:

	Target (% de la Retribución Fija)		Máximo (% de la Retribución Fija)	
	Anualizado	Total 3 años	Anualizado	Total 3 años
CEO	133 %	400 %	200 %	600 %
COO	100 %	300 %	150 %	450 %

En concreto, el número máximo de acciones asignadas a cada uno de los Consejeros Ejecutivos es el siguiente:

- En el caso del CEO, el importe de referencia 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).

- En el caso del COO, el importe de referencia 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).

Métricas

Métrica	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 %
Data Centers - MW disponibles para alquilar a 31/12/27	ElMW 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 %

Escalas de logro y evaluación de los objetivos

Para cada métrica, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determina 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 incentivo mínimo vinculado a la métrica que corresponda. En caso de cumplimiento target de los objetivos antes señalados conforme a las referidas métricas que se acuerden por el Consejo se percibiría el LTIP target asignado a cada métrica. El incentivo máximo determinado asignado a cada métrica se abonará en caso de que se alcance un cumplimiento máximo de objetivos.

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 consejeros ejecutivos tenga derecho a recibir el incentivo, deberá mantener una relación laboral o mercantil con MERLIN Properties al menos durante el periodo de medición de objetivos (sin perjuicio de las excepciones que se consideren oportunas).

Los consejeros ejecutivos no recibirán el 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.

Calendario de generación y forma de abono

El periodo de medición de objetivos se inicia el 1 de enero de 2025 y finaliza 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. En este sentido, se ha establecido una ventana por año, en concreto en el mes de noviembre. Los consejeros ejecutivos deberán comunicar a la Compañía con, al menos, treinta (30) días hábiles de antelación respecto de la fecha de ejercicio escogida su intención de ejercitar las opciones sobre acciones. En caso de ejercitarse, en cada una de estas fechas se deberá ejercitar, como mínimo, el 25% de las opciones sobre acciones que resulten del LTIP.

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.

Además, de acuerdo con la Política de Remuneraciones 2025-2028, 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.

3.3 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 2025-2028, 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 2025-2028 de MERLIN Properties, 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 Properties 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.

3.4 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 2025-2028). 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 550.000 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 2025-2028.
- **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.

3.5 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 al 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.

3.6 CONSEJEROS EXTERNOS

El importe máximo anual que podrá satisfacer MERLIN Properties 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).

Para el ejercicio 2026, las remuneraciones en 2026 ascenderán a los siguientes importes:

Remuneración fija anual	Presidente	Consejero	Consejero Independiente Coordinador
Consejo de Administración	450.000 €	100.000 €	35.000 €
Comité de Planificación y Coordinación	10.000 €	20.000 €	-
Comisión de Auditoría y Control	10.000 €	35.000 €	-
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	10.000 €	30.000 €	-
Comisión de Sostenibilidad e Innovación	10.000 €	20.000 €	-

Adicionalmente, los Consejeros Externos (a excepción del Presidente) perciben en concepto de dietas un importe de 2.000 € por cada reunión del Consejo de Administración a la que asistan.

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.

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	Comisión 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 General de Accionistas.	Aprueba la Política de Remuneraciones al menos cada tres años como punto separado del orden del día.
Retribución 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.
Retribución de los Consejeros Ejecutivos	Propone la fijación, modificación o actualización de los sistemas retributivos, a corto y a largo plazo.	Aprueba la retribución fija y las condiciones principales del sistema de retribución variable a corto plazo 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	Comisión de Nombramiento y Retribuciones	Otras Comisiones	Consejo de Administración	Junta General de Accionistas
Retribuciones de los consejeros externos	Dentro del límite máximo anual aprobado por la Junta, la CNR podrá proponer al Consejo determinados cambios en los importes de las asignaciones fijas y/o dietas.		Aprueba, en su caso, las propuestas de la CNR respecto a los conceptos retributivos y sus importes correspondientes.	
Retribuciones de los Consejeros Ejecutivos	Evalúa el grado de cumplimiento de los criterios y objetivos establecidos a los Consejeros Ejecutivos en relación con el ejercicio anterior. 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. Verifica que la Política de Remuneraciones se aplica adecuadamente y que no se realizan pagos que no estén previstos en ella.	Comisión de Auditoría y Control: Analiza los aspectos con incidencia contable del STIP y LTIP. Comisión de Sostenibilidad e Innovación: Revisa las métricas sostenibilidad establecidas en el STIP y LTIP.	Aprueba la retribución individual de los Consejeros Ejecutivos, dentro de los límites establecidos en la Política de Remuneraciones.	Aprueba, de manera consultiva, el IARC, donde se detallas las retribuciones devengadas durante el ejercicio.

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 Properties ha contado con el asesoramiento de Towers Watson (WTW).

5. TRABAJOS DESARROLLADOS POR LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

Introducción:

Durante el ejercicio 2025 han continuado unidas en una sola comisión las funciones de nombramientos y retribuciones. En este sentido, aunque la Sociedad conoce la recomendación respecto a la separación en dos comisiones, su decisión sigue siendo mantenerlas unidas dado el reducido número de empleados con que cuenta la Sociedad. Además, dicha decisión permite un funcionamiento mucho más operativo y coordinado a todos los efectos con el resto de comisiones y comités de la Sociedad.

La organización y competencia de la actual Comisión de Nombramientos y Retribuciones de MERLIN Properties, está regulada en los Estatutos Sociales y en el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad.

Composición:

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 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.

Nombre	Cargo	Categoría	Fecha de nombramiento/reelección	Fecha de terminación
Dña. Inès Archer-Toper	Presidente	Independiente	9/5/2024	-
Dña. M^a Luisa Jordá Castro	Vocal	Independiente	-	30/4/2025
Dña. Julia Bayón Pedraza	Vocal	Dominical	9/5/2024	-
D. Fernando Ortiz Vaamonde	Vocal	Independiente	26/1/2022	-
Dña. Pilar Caveró Mestre	Vocal	Independiente	27/4/2023	-
D. Juan María Aguirre Gonzalo	Vocal	Independiente	27/4/2023	-
D. Donald Johnston	Vocal	Independiente	-	19/6/2025

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.

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:

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.

Reuniones:

Como Comisión de Nombramientos y Retribuciones, durante el ejercicio 2025, se reunió 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.

En el siguiente cuadro se incluye el porcentaje de asistencia de los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a 31/12/2026:

Nombre	Cargo	% asistencia
Dña. Inès Archer-Toper	Presidente	100 %
Dña. Julia Bayón Pedraza	Vocal	100 %
D. Fernando Ortiz Vaamonde	Vocal	94,4 %
Dña. Pilar Caveró Mestre	Vocal	100 %
D. Juan María Aguirre Gonzalo	Vocal	100 %

Actuaciones de la Comisión en el ejercicio 2025:

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) 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;
- (iii) Supervisar el IARC 2024 e informar sobre el mismo;
- (iv) 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;
- (v) 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;
- (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:

- (i) 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;
- (ii) Supervisar el Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC) 2024 e informar sobre el mismo, en aspectos de su competencia;
- (iii) Iniciar el proceso de autoevaluación del Consejo, sus cargos y comisiones correspondiente a 2025, aprobando sus formularios y su calendario;
- (iv) 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;
- (v) 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;
- (vi) 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;
- (vii) 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 General de Accionistas; y
- (viii) 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:

- (i) 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;
- (ii) 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;
- (iii) 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
- (iv) 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:

- (i) Informar sobre los apartados de su competencia del Estado de Información No Financiera (EINF) 2024;
- (ii) Aprobar la Memoria de Actividades de la comisión en relación con el año 2025; y
- (iii) Preparar la agenda de reuniones y contenidos de la misma para el ejercicio siguiente.

Plan de actuaciones de la Comisión 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.

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 Properties cuyas actividades pueden tener una repercusión material sobre el perfil de riesgos de la entidad.
- No existen retribuciones variables garantizadas.
- El 50% del STIP está sujeto a un periodo de diferimiento de hasta dos años.
- El abono del STIP upfront 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 mínima del LTIP es de 5 años, (tres 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*.
- 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 Properties 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 5 miembros, uno de ellos también es miembro de la Comisión de Auditoría y Control. La presencia cruzada 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, dos miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también son miembros 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 de sostenibilidad.
- 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 Properties 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 Properties 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).
 - 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. El 100% de las acciones que se entreguen al amparo del LTIP 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 10% del STIP 2025 ha estado vinculado al avance en la estrategia de sostenibilidad, en concreto, a la reducción de las emisiones de CO₂ por m². En el STIP 2026 se mantiene este objetivo con idéntica ponderación.

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: