

INFORME QUE PRESENTA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS VIGENTE

El presente Informe se elabora por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la sociedad **ÁRIMA REAL ESTATE SOCIMI, S.A.** (en adelante la “**Sociedad**”, la “**Compañía**” o “**ÁRIMA**”, indistintamente), conforme a lo establecido en el apartado segundo del artículo 529 novodecies del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el artículo único del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante, la “**Ley de Sociedades de Capital**” o “**LSC**”) actualmente en vigor de conformidad con la disposición transitoria primera de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas, (la “**Ley 5/2021**”), y que establece que cualquier propuesta relativa a la política de remuneraciones del consejo de administración debe estar motivada y acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones.

A este respecto, se encuentra entre la funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad, definidas en el artículo 36 del Reglamento del Consejo de Administración, velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad y en particular, proponer al Consejo de Administración la política de retribución de los consejeros, la distribución entre los consejeros de la retribución que en concepto de dietas acuerde la Junta General de Accionistas y la retribución individual de los consejeros ejecutivos y demás condiciones de sus contratos, así como revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos.

La Política de Remuneraciones (tal y como se define más adelante) establece adicionalmente en su artículo 4.9 que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones debe velar por la observancia de la Política de Remuneraciones, procediendo a su revisión periódicamente y proponiendo al Consejo de Administración, para su elevación a la Junta General de Accionistas, su modificación y actualización, todo ello de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración.

Este informe responde, por tanto, a los requerimientos antes referidos.

1. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA Y DE LAS MODIFICACIONES QUE INCORPORA

La Junta General de Accionistas celebrada el 21 de marzo de 2019 aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros de ÁRIMA, para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 que, posteriormente, fue modificada por la Junta General de Accionistas celebrada el 5 de noviembre de 2019. Dicha política se encuentra alineada con lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital, la

legislación específica aplicable a las Sociedades Cotizadas Anónimas de Inversión en el Mercado Inmobiliario (SOCIMIS), en concreto, la Ley 11/2009, de 26 de octubre, por la que se regulan las Sociedades Anónimas Cotizadas de Inversión en el Mercado Inmobiliario, así como con los principios para la consecución de sistema remuneratorio sólido y alineado con los principios y conceptos que, atendida la práctica de las sociedades cotizadas, se estimaron adecuados.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad, propuesta para su aprobación a la Junta General (la “**Política de Remuneración**”), sustituirá en todos sus términos a la aprobada el 21 de marzo de 2019 y modificada el 5 de noviembre de 2019, y su vigencia comprenderá los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

La mencionada propuesta, cuyo texto íntegro figura en el Anexo de este informe, tiene por finalidad modificar los aspectos de la Política de Remuneraciones en relación con los siguientes puntos:

- i. Modificación de los términos definidos y fórmula de cálculo del plan de incentivos a largo plazo (*Employee Incentive Plan* o EIP) (el “**plan de incentivos a largo plazo**” o, el “**plan**”).
- ii. Modificación de los umbrales mínimos de cumplimiento del plan de incentivos a largo plazo.
- iii. Modificación del procedimiento de cálculo y entrega de las acciones devengadas bajo el plan de incentivos a largo plazo.
- iv. Sustitución de las previsiones de *lock-up* aplicable a las acciones entregadas bajo el plan de incentivos a largo plazo por un sistema de diferimiento en su entrega.
- v. Modificación del cálculo y de los eventos de liquidez del plan de incentivos a largo plazo.

Además, se introducen otras modificaciones para aclarar el cálculo de la indemnización por terminación en el apartado relativo a los términos y condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos de la Política de Remuneraciones y no minorar el salario anual que se tome como base para el cálculo de esta indemnización por determinadas reducciones salariales con arreglo a criterios equidad y alineación con las mejores prácticas en materia retributiva.

El presente informe expresa los motivos que justifican la presentación por el Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas de la propuesta de acuerdo consistente en la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad, para los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

2. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE ÁRIMA

La Política de Remuneraciones de la Sociedad ha sido elaborada teniendo en cuenta la relevancia de la Sociedad, su situación económica, los estándares de mercado para empresas comparables y la dedicación de los consejeros a la Sociedad. La remuneración que en ella se establece tiene como objetivo mantener una proporción adecuada y promover la rentabilidad y sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo, incorporando las precauciones necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos o que se premien resultados desfavorables y asegurando la alineación de los intereses de los consejeros con los de la Sociedad y sus accionistas, sin que se vea comprometida la independencia propia de los consejeros.

Los principios de la Política de Remuneraciones son los siguientes:

- **Garantizar la independencia de criterio:** Las remuneraciones se estructurarán de tal forma que no se comprometa la independencia de criterio de los consejeros externos.
- **Remuneración limitada a los consejeros independientes:** La remuneración de los consejeros por las funciones que desarrollan en su condición de tales se concede exclusivamente a los consejeros independientes. En este sentido, los consejeros ejecutivos sólo percibirán remuneración por su condición de ejecutivos de conformidad con el contrato que celebren con la Sociedad de conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones y el cargo de consejero dominical de la Sociedad no es retribuido.
- **Atraer y retener a los mejores profesionales:** Las retribuciones serán competitivas de forma que permitan atraer y retener talento que contribuya a la creación de valor para la Sociedad y a la consecución de sus objetivos estratégicos.
- **Sostenibilidad a largo plazo:** Las remuneraciones deberán promover la rentabilidad y sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo y ser compatibles con los intereses y la estrategia de la Sociedad a largo plazo, así como con sus valores y objetivos.
- **Transparencia:** La Política de Remuneraciones y las normas específicas para la determinación de las retribuciones serán claras y conocidas.
- **Claridad e individualización:** Las normas de gestión y determinación de las retribuciones para cada consejero se redactarán de modo claro, simple y conciso.
- **Equidad, proporcionalidad de la retribución y coherencia con la estrategia, intereses y valores de la Sociedad:** Las remuneraciones deberán fijarse tomando en consideración la dedicación, cualificación y responsabilidad exigida para el cargo, así como la experiencia, las funciones y las tareas desempeñadas por cada consejero manteniendo un equilibrio entre competitividad del mercado y equidad interna y siendo coherentes con la estrategia, los valores e intereses de la Sociedad.
- **Adecuación a las mejores prácticas de mercado:** Las retribuciones han de ser acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en su sector de actividad o en compañías comparables por su tamaño o su actividad, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado.
- **Involucración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:** La Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará por la observancia de la Política de Remuneraciones, procediendo a su revisión periódicamente y proponiendo al Consejo de Administración, para su elevación a la Junta General de Accionistas, su modificación y actualización, todo ello de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración.
- **Aprobación de la cantidad máxima por la Junta General de Accionistas y delegación en el Consejo de Administración:** Partiendo de la cantidad máxima anual fijada y aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad en cada momento en concepto de retribución a consejeros en su condición de tales, corresponde al Consejo de Administración la facultad de distribución de esa cantidad entre sus miembros en función de las funciones y responsabilidades

atribuidas a cada consejero, la pertenencia y asistencia a Comisiones del Consejo de Administración, los cargos que ocupen en el Consejo de Administración y las Comisiones, y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes, pudiendo el Consejo de Administración establecer un importe más reducido. Asimismo, el Consejo de Administración fijará la retribución de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas y aprobará los contratos de los consejeros ejecutivos con la Sociedad, todo lo cual habrá de ajustarse a la Política de Remuneraciones vigente en cada momento.

3. JUSTIFICACIÓN DE LAS MODIFICACIONES PROPUESTAS

Aclaración del cálculo de la indemnización por terminación en el apartado relativo a los términos y condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos de la Política de Remuneraciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone aclarar la redacción relativa a la indemnización, y los conceptos que la componen, a la que los consejeros ejecutivos tendrían derecho en caso de terminación de su contrato de acuerdo con la cláusula 6.5 (iv) de la Política de Remuneraciones.

En particular, se hace constar expresamente que en dicha indemnización se incluye la retribución fija, retribución variable anual y las acciones devengadas bajo el plan de incentivos a largo plazo (o su importe equivalente en efectivo cuando proceda) en el Periodo de Cálculo (tal y como este se define en el plan) más reciente previo a la terminación del contrato (con independencia de que dichas acciones estén sujeta a un diferimiento en su entrega) sujeto a que, en el caso de que hubiera tenido lugar un Evento de Liquidación (tal y como este se define en el plan) en los últimos seis meses, habiendo devengado por tal evento el derecho a recibir un número de acciones superior al devengado en el citado Periodo de Cálculo, a los efectos del cálculo de esta indemnización, solo se tendrá en cuenta las acciones devengadas por uno u otro hito que tengan un valor superior (la “**indemnización por terminación**”).

Asimismo se indica que el salario anual que se tome como base para el cálculo del importe de la indemnización por terminación no se verá minorado por eventuales reducciones salariales: (i) cuando se deban a supuestos expresamente previstos en la ley o en la jurisprudencia aplicable (e.g., bajas de maternidad o paternidad, incapacidad temporal, baja para el cuidado de familiares o en cualquier de las circunstancias previstas en la Disposición Adicional Decimonovena del Estatuto de los Trabajadores); o (ii) debido a reducciones salariales que traigan causa de la situación creada por el COVID-19 u otras circunstancias extraordinarias.

A juicio de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, estas aclaraciones se justifican en la necesidad de evitar cualquier duda en la interpretación de esta previsión, en particular, en relación con el cómputo de las acciones devengadas bajo el plan y en relación con la inclusión de determinadas reducciones salariales en el cálculo de la indemnización por terminación que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera procedente por motivos de equidad y alineación con las mejores prácticas en materia retributiva.

Debido a que la determinación de la indemnización por terminación figura en la Política de Remuneraciones de la Sociedad, resulta necesario adaptarla para dar cabida a los cambios planteados tal y como figura en la Política de Remuneraciones que se adjunta como **Anexo II** al presente informe.

Actualización de la remuneración variable del Consejero Delegado en el apartado relativo a los términos y condiciones principales del contrato del Consejero Delegado de la Política de Remuneraciones derivada de la modificación del plan de incentivos a largo plazo

Una de las principales funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es asegurarse, de manera regular, de que la política de remuneraciones de la Sociedad esté debidamente alineada con la estrategia, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad y de sus accionistas y que los diferentes elementos del sistema retributivo sean capaces de atraer y retener a los mejores profesionales asegurando su compatibilidad con los sistemas de control y prevención de riesgos.

Consecuentemente, aunque el plan actualmente en vigor aprobado por la Junta General de Accionistas de 26 de septiembre de 2018 y modificado por la Junta General de Accionistas de 5 de noviembre de 2019 cumple con lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital, la legislación específica aplicable a las Sociedades Cotizadas Anónimas de Inversión en el Mercado Inmobiliario (SOCIMIS) y con las recomendaciones y principios de buen gobierno corporativo de sociedades cotizadas que se consideraron apropiadas para asegurar un sistema retributivo sólido y alineado con el mercado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones reconoce que el entorno general de riesgo en el que opera la Sociedad ha cambiado durante el último año, fundamentalmente debido a la situación de incertidumbre generada por la crisis derivada de la pandemia COVID-19.

En este sentido, a día de hoy, es extremadamente complicado poder predecir el impacto económico de esta crisis sobre nuestra economía y, por tanto, sobre el negocio, previsiones o situación financiera de la Sociedad. Por tanto, esta situación requiere una monitorización constante por parte del Consejo de Administración y sus Comisiones con el fin de poder responder a una situación en evolución constante.

Por ello, en respuesta a esta crisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha analizado el plan de incentivos a largo plazo de la Sociedad actualmente en vigor y ha identificado varias áreas de mejora, en particular, alineando la estructura del sistema de remuneración variable de la Sociedad a la nueva estrategia y objetivos a largo plazo de la Sociedad marcados por la respuesta a la situación generada por la crisis COVID-19 con el fin de mantener los distintos elementos del sistema retributivo de la Sociedad que se consideran claves para atraer y retener a los mejores profesionales.

Este análisis ha llevado al Consejo a aprobar el 24 de mayo de 2021 una modificación al plan de incentivos a largo plazo de la Sociedad sujeto a la previa aprobación de la modificación de la Política de Remuneraciones que es objeto del presente informe, con el fin de garantizar un alineamiento total entre los intereses de la Sociedad y el Equipo Directivo a través de un plan que garantiza, entre otros, una fórmula simplificada para el cálculo de incentivos, un sistema de diferimiento alineado con las prácticas estándar de mercado y el cumplimiento con las recomendaciones y principios de buen gobierno corporativo de sociedades cotizadas necesarios para asegurar un sistema retributivo sólido y alineado con el mercado adaptando el sistema retributivo actual para el equipo directivo con el fin de tener en cuenta los cambios experimentados por la Sociedad a raíz de la crisis COVID-19.

Debido a que la participación de los consejeros ejecutivos en el plan y sus elementos configuradores se detallan y forman parte de la Política de Remuneraciones de la Sociedad, resulta por tanto necesario adaptarla para dar cabida a los cambios planteados tal y como figura en la Política de Remuneraciones que se adjunta como **Anexo II** al presente informe.

* * *

Estas son las dos únicas modificaciones de la vigente Política de Remuneraciones de los consejeros. En ambos casos, las modificaciones se proponen para los ejercicios 2021, 2022 y 2023. No existe ninguna propuesta de modificación distinta de las anteriores en relación con la Política de Remuneraciones de los consejeros vigente.

Se adjunta como Anexos (i) la propuesta de acuerdo de modificación de la Política de Remuneraciones de los consejeros vigente, cuya aprobación se habrá de someter a la Junta General de Accionistas; y (ii) una versión consolidada de la política de remuneraciones de los consejeros correspondiente los ejercicios 2021, 2022 y 2023 una vez incluidas las referidas modificaciones.

Considerando todo lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones concluye que la modificación de la Política de Remuneraciones de los consejeros, en los términos que se ha detallado en el contenido de este informe que, a propuesta de esta misma Comisión, el Consejo de Administración elevará a la Junta General de Accionistas resulta conforme con la legislación vigente y se alinea con los principios y fundamentos de la vigente Política de Remuneraciones de los consejeros de ÁRIMA.

El presente documento constituye el informe legal motivado justificativo de la propuesta de modificación de la política de remuneraciones de los consejeros, que a continuación se detalla y que se someterá a la aprobación del Consejo de Administración para su elevación a la Junta General de Accionistas.

En Madrid, a 24 de mayo de 2021

Anexo I

Propuesta de acuerdo de modificación de la Política de Remuneraciones

PROPUESTA DE ACUERDO SOBRE EL PUNTO NOVENO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS DE ARIMA REAL ESTATE SOCIMI, S.A. CONVOCADA PARA LOS DÍAS 28 DE JUNIO DE 2021 Y 29 DE JUNIO DE 2021, EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE.

Modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

PROPUESTA DE ACUERDO:

De conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, aprobar la modificación de la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad vigente, conforme a la propuesta motivada aprobada por el Consejo de Administración, a la que acompaña el preceptivo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Anexo II

Versión consolidada de Política de Remuneraciones



Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración

ÍNDICE

1.	PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....	3
2.	VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	3
3.	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	3
4.	PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	4
4.1.	Garantizar la independencia de criterio	4
4.2.	La remuneración limitada a los consejeros independientes	4
4.3.	Atraer y retener a los mejores profesionales	4
4.4.	Sostenibilidad a largo plazo	5
4.5.	Transparencia.....	5
4.6.	Claridad e individualización	5
4.7.	Equidad, proporcionalidad de la retribución y coherencia con la estrategia, intereses y valores de la Sociedad.....	5
4.8.	Adecuación a las mejores prácticas de mercado.....	5
4.9.	Involucración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.....	6
4.10.	Aprobación de la cantidad máxima por la Junta General de Accionistas y delegación en el Consejo de Administración	6
5.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES.....	6
5.1.	Importe máximo anual de remuneración de los consejeros	7
5.2.	Retribución fija anual	8
6.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS	8
6.1.	Retribución fija anual	9
6.2.	Retribución variable.....	9
6.2.1.	Retribución variable anual o bonus.....	9
6.2.2.	Planes de incentivos a largo plazo.....	10
6.3.	Otros incentivos a medio y largo plazo.....	22
6.4.	Otros conceptos retributivos y retribución en especie	23
6.5.	Términos y condiciones principales de los contratos de consejeros ejecutivos	23
6.6.	Nuevos nombramientos	27

1. PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

En el presente documento se refleja la política de remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración de Árima Real Estate SOCIMI, S.A. (“Árima” o la “Sociedad”), en cumplimiento de los requisitos legales establecidos por el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “Ley de Sociedades de Capital”) (en adelante, la “Política de Remuneraciones”).

La Política de Remuneraciones ha sido elaborada teniendo en cuenta la relevancia de la Sociedad, su situación económica, los estándares de mercado para empresas comparables y la dedicación de los consejeros a la Sociedad. La remuneración que se establece a continuación mantiene una proporción adecuada y promueve la rentabilidad y sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo, incorporando las precauciones necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos o que se premien resultados desfavorables y asegurando la alineación de los intereses de los consejeros con los de la Sociedad y sus accionistas, sin que se vea comprometida la independencia propia de los consejeros.

2. VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones estará vigente durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

No obstante lo anterior, la Junta General de Accionistas de Árima podrá modificar, completar o sustituir la presente Política de Remuneraciones en todo momento durante ese periodo a propuesta del Consejo de Administración con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

3. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones tiene como finalidad definir y controlar las prácticas de remuneración de la Sociedad en relación con sus consejeros.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Política de Remuneraciones de los consejeros establece un esquema retributivo adecuado a la dedicación y a las responsabilidades asumidas por estos, y se aplica con el fin de atraer, retener y motivar a los miembros del Consejo de Administración de Árima, todo ello con el objetivo de contar con personas que tengan los perfiles profesionales adecuados para contribuir a la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad.

4. PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Con el fin de contar con una estructura sólida de buen gobierno corporativo, Árima ha considerado apropiado establecer unos principios claros en este ámbito y, concretamente, en el ámbito de la Política de Remuneraciones para garantizar que la estrategia de remuneración aprobada por el Consejo de Administración se aplique de conformidad con la propia estrategia de la Sociedad.

Con esta finalidad, la Política de Remuneraciones se regirá por los siguientes principios:

4.1. Garantizar la independencia de criterio

Las remuneraciones se estructurarán de tal forma que no se comprometa la independencia de criterio de los consejeros externos.

4.2. La remuneración limitada a los consejeros independientes

La remuneración de los consejeros por las funciones que desarrollan en su condición de tales se concede exclusivamente a los consejeros independientes.

Consecuentemente, los consejeros ejecutivos sólo percibirán remuneración por su condición de ejecutivos, siendo además necesario que se celebre un contrato entre éstos y la Sociedad que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras (2/3) partes de sus miembros.

En dichos contratos se detallarán todos los conceptos por los que el consejero pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas (incluyendo, en su caso, sueldos, incentivos, *bonus*, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro). El consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en ese contrato.

Por último, el cargo de consejero dominical de la Sociedad no será retribuido.

4.3. Atraer y retener a los mejores profesionales

Las retribuciones serán competitivas de forma que permitan atraer y retener talento que contribuya a la creación de valor para la Sociedad y a la consecución de sus objetivos estratégicos.

4.4. Sostenibilidad a largo plazo

Las remuneraciones deberán promover la rentabilidad y sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo y ser compatibles con los intereses y la estrategia de la Sociedad a largo plazo, así como con sus valores y objetivos. Asimismo, se tomarán las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y resultados desfavorables. En concreto, el sistema retributivo fijará los límites y las cautelas precisas para asegurar que la remuneración variable guarde relación con el rendimiento profesional de los beneficiarios y no derive solamente de la evolución general de los mercados o del sector.

4.5. Transparencia

La Política de Remuneraciones y las normas específicas para la determinación de las retribuciones serán claras y conocidas. En particular, la Sociedad pondrá a disposición de los accionistas, con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, que se someterá a votación consultiva como punto separado del orden del día.

4.6. Claridad e individualización

Las normas de gestión y determinación de las retribuciones para cada consejero se redactarán de modo claro, simple y conciso.

4.7. Equidad, proporcionalidad de la retribución y coherencia con la estrategia, intereses y valores de la Sociedad

Las remuneraciones deberán fijarse tomando en consideración la dedicación, cualificación y responsabilidad exigida para el cargo, así como la experiencia, las funciones y las tareas desempeñadas por cada consejero. Además, las remuneraciones deberán mantener un equilibrio entre competitividad del mercado y equidad interna y ser coherentes con la estrategia, los valores e intereses de la Sociedad.

4.8. Adecuación a las mejores prácticas de mercado

Las retribuciones han de ser acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en su sector de actividad o en compañías comparables por su tamaño o su actividad, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado.

4.9. Involucración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará por la observancia de la presente Política de Remuneraciones, procederá a su revisión periódicamente y propondrá al Consejo de Administración, para su elevación a la Junta General de Accionistas, su modificación y actualización, todo ello de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración.

4.10. Aprobación de la cantidad máxima por la Junta General de Accionistas y delegación en el Consejo de Administración

Partiendo de la cantidad máxima anual fijada y aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad en cada momento en concepto de retribución a consejeros en su condición de tales, corresponde al Consejo de Administración la facultad de distribución de esa cantidad entre sus miembros en función de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia y asistencia a Comisiones del Consejo de Administración, los cargos que ocupen en el Consejo de Administración y las Comisiones, y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes, pudiendo el Consejo de Administración establecer un importe más reducido. Asimismo, el Consejo de Administración fijará la retribución de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas y aprobará los contratos de los consejeros ejecutivos con la Sociedad, todo lo cual habrá de ajustarse a la Política de Remuneraciones vigente en cada momento.

5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES

Los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración establecen que el cargo de consejero de la Sociedad, con calificación de independiente, es retribuido. La Política de Remuneraciones pretende retribuir a los miembros del Consejo de Administración que ostenten dicha calificación por su condición de tales, es decir, por la realización de las tareas de supervisión y de toma de decisiones colegiadas en el seno del Consejo de Administración y, en su caso; de las Comisiones de las que formen parte, de modo adecuado y suficiente por su dedicación, cualificaciones y responsabilidades, sin que ello implique comprometer su independencia de criterio.

En este sentido, Árima ha adoptado una Política de Remuneraciones en virtud de la cual únicamente los consejeros independientes tienen derecho a percibir una remuneración por la realización de sus tareas de supervisión y de toma de decisiones colectivas, es decir, por su

condición de miembros no ejecutivos del Consejo de Administración y, en su caso, de las Comisiones de las que formen parte.

Conforme al Artículo 37 de los Estatutos Sociales y el Artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración, la retribución de los consejeros independientes, en su condición de tales, serán retribuidos mediante dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones de que formen parte en cada momento, consistente en una cantidad fija que determinará la Junta General de Accionistas.

Consecuentemente, la retribución que percibirán los consejeros en su condición de tales se establece de la siguiente forma:

- (i) El importe total de las retribuciones que podrá satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tales no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas. Por tanto, la cantidad así fijada por la Junta General de Accionistas se mantendrá entretanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo dispuesto en la legislación aplicable.
- (ii) El Consejo de Administración llevará a cabo la determinación concreta del importe que corresponda a cada uno de los consejeros, la periodicidad y la forma de pago, de acuerdo con esta Política de Remuneraciones. A tal efecto, tendrá en cuenta los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Los consejeros en su condición de tales no percibirán indemnizaciones o pagos por terminación de sus funciones como tales ni participan en esquemas de ahorro o previsión social.

Por último, la Sociedad abonará la prima del seguro de responsabilidad civil de los consejeros, según las condiciones usuales del mercado y en proporción a las circunstancias de la Sociedad. Dicho seguro de responsabilidad civil se extiende a la totalidad de los miembros del Consejo de Administración, con independencia de su calificación.

5.1. Importe máximo anual de remuneración de los consejeros

La remuneración anual máxima a percibir por los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales asciende a 425.000 euros. Esta cantidad máxima se mantendrá en la misma cantidad hasta que la Junta General de Accionistas determine otra cosa.

El citado límite no incluye: (a) los pagos de las primas del seguro de responsabilidad civil contratado por la Sociedad para sus consejeros; y (b) cualquier reembolso de gastos corrientes en los que incurran los consejeros para asistir a las sesiones del Consejo de Administración o de alguna de sus Comisiones.

5.2. Retribución fija anual

Del importe establecido en el apartado 5.1 anterior, el Consejo de Administración establecerá los criterios para determinar los importes correspondientes a cada consejero, teniendo en cuenta lo siguiente:

- La naturaleza del consejero.
- El papel que cumple el consejero en el Consejo de Administración.
- Las tareas y responsabilidades específicas asumidas durante el año.
- La experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas tareas.
- La cantidad de tiempo y de dedicación que exige su cumplimiento.

Concretamente, del importe fijado en el apartado 5.1, el Consejo de Administración ha decidido, para su abono en concepto de asignación fija anual, los siguientes importes:

- Por pertenencia al Consejo de Administración: 100.000 euros.
- Por presidencia del Consejo de Administración: 25.000 euros adicionales.

El sistema retributivo, así como el detalle de las retribuciones, se desglosará con carácter anual en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Estas asignaciones fijas se perciben únicamente por los consejeros en su condición de tales, siempre que tengan el carácter de independientes, mientras que los consejeros ejecutivos única y exclusivamente perciben las remuneraciones estipuladas en sus respectivos contratos y los consejeros dominicales, cuando los haya, no percibirán retribución alguna.

6. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir retribuciones por las funciones de esta naturaleza que desempeñen, siguiendo los criterios aplicables con carácter general a los miembros del personal directivo de la Sociedad, y que tienen por objeto establecer un paquete de compensación que permita atraer, motivar y retener al capital humano valioso. Corresponde al Consejo de Administración aprobar los contratos de los consejeros ejecutivos con la Sociedad

en los que se preverá la retribución por el desempeño de las funciones ejecutivas, que deberán ajustarse a la Política de Remuneraciones.

La remuneración de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas estará, por tanto, orientada hacia la generación de valor para la Sociedad, buscando el alineamiento con los intereses de los accionistas, la gestión prudente del riesgo y el estricto cumplimiento de la normativa vigente en materia de remuneraciones de consejeros de las sociedades cotizadas.

A la fecha de la presente política, los únicos consejeros que realizan funciones ejecutivas son el Consejero Delegado, don Luís López de Herrera Oria (*Chief Executive Officer*, en adelante, el “**Consejero Delegado**”) y D.ª Chony Martín Vicente-Mazariegos (la “**CFO**”).

6.1. Retribución fija anual

La retribución fija se determinará conforme a la responsabilidad, la posición jerárquica y la experiencia de cada consejero ejecutivo, teniendo presente las características específicas de cada función y la dedicación requerida, y todo ello para establecer una base salarial competitiva que atraiga y retenga talento para contribuir a la creación de valor.

La retribución fija (i) se basará, principalmente, en un enfoque de mercado y considera el tamaño, naturaleza y alcance de las actividades de la Sociedad; y (ii) se alineará debidamente con las remuneraciones establecidas en compañías comparables del sector a nivel nacional e internacional.

La Sociedad informará puntualmente del sistema y de los niveles de retribución actualizados de los consejeros ejecutivos mediante el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros.

6.2. Retribución variable

Sólo los consejeros ejecutivos disfrutan de componentes variables en su retribución.

La retribución variable se basa en los principios de la Política de Remuneraciones descritos anteriormente y tendrá en cuenta los elementos que se describen a continuación.

6.2.1. Retribución variable anual o bonus

La retribución variable anual o *bonus* únicamente se aplica a los consejeros ejecutivos como un porcentaje de su retribución fija. Dicha retribución variable se basa en criterios objetivos que pretenden evaluar la contribución del consejero, en el ejercicio de sus funciones ejecutivas, a los objetivos de negocio de la Sociedad.

En este sentido, la citada retribución variable anual de los consejeros ejecutivos no superará el 150% del salario fijo como máximo.

La retribución variable anual será aprobada por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función del grado de cumplimiento de los parámetros a tomar en consideración para la determinación del cumplimiento de los objetivos de la retribución variable anual, así como su respectiva ponderación y consecución, que serán determinados anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los objetivos y parámetros considerarán, igualmente, el riesgo asumido para la obtención de un resultado y perseguirán el equilibrio entre los objetivos de la Sociedad a corto, medio y largo plazo, no girando únicamente en torno a hechos o datos puntuales, ocasionales o extraordinarios.

A los consejeros ejecutivos les serán aplicables, en todo caso, los objetivos, parámetros y ponderaciones acordados por el Consejo de Administración con carácter general para los miembros del personal directivo de la Sociedad.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá ajustar las anteriores ponderaciones o incorporar otros objetivos que resulten prioritarios para el desarrollo del negocio a corto plazo.

El sistema de retribución variable anual se revisará con carácter periódico por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que determinará si es el adecuado para medir la contribución a los resultados de Sociedad.

6.2.2. Planes de incentivos a largo plazo

El objetivo que persigue la retribución variable de los consejeros ejecutivos mediante los planes de incentivos a largo plazo generalmente consistentes en la entrega de acciones, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados a su valor es múltiple:

- Recompensar a los consejeros ejecutivos su contribución a la creación de valor;
- Incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros, en línea con las mejores recomendaciones en materia de retribuciones, así como con la práctica de mercado de otras compañías cotizadas comparables a Árima;

- Alinear los intereses de los consejeros ejecutivos a largo plazo con los de los accionistas, se permite a los consejeros ejecutivos participar como beneficiarios en los planes de incentivos a largo plazo implantados por la Sociedad.

A tal fin, cuando el Consejo de Administración apruebe los correspondientes planes de incentivos o de compra incentivada de acciones u otros instrumentos análogos para los miembros del personal directivo y empleados de la Sociedad, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a adherirse y participar en ellos en los términos y condiciones fijados por el Consejo de Administración siempre y cuando la aplicación de alguno de estos sistemas de retribución sea acordada previamente por la Junta General de Accionistas.

Así, los consejeros ejecutivos participan del Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad (*Employee Incentive Plan*, en adelante “EIP”) aprobado por el Consejo de Administración y consistente en la entrega gratuita de acciones de la Sociedad tras un periodo de tiempo, sujeta al cumplimiento de determinados objetivos y a la permanencia en la Sociedad por parte del beneficiario. A continuación, se describen las principales características del EIP:

- i. Beneficiarios: el equipo directivo, incluyendo a los consejeros ejecutivos, y el resto de empleados de la Sociedad. No podrán ser beneficiarios del EIP los consejeros que no desarrollen funciones ejecutivas.
- ii. Periodo de Vigencia: desde 1 de julio de 2020 hasta el día 30 de junio de 2024. Posteriormente, se podrá implantar un nuevo plan de incentivos.
- iii. Términos relevantes para el cálculo: A efectos de (i) determinar si se han cumplido las condiciones para la entrega de Acciones de Incentivo de conformidad con el Plan de Incentivos para Empleados y (ii) si procede, el cálculo de la cantidad de Acciones de Incentivo que se deberá entregar a los Beneficiarios, son de aplicación determinadas condiciones que se definen más adelante. Estas condiciones han sido diseñadas de acuerdo con los siguientes principios fundamentales que son de aplicación:
 - a) Por “Ampliación de Capital Dineraria Específica” se entenderá cualquier emisión de Acciones Ordinarias u otros instrumentos de capital por parte de la Sociedad a cambio de una contraprestación dineraria obtenida específicamente para pagar, todo o una parte, del precio de adquisición de uno o más activos específicos (ya sea directa o indirectamente a través de la compra de la sociedad de cartera), tal y como se haya hecho público mediante las pertinentes comunicaciones regulatorias por parte de la

Sociedad a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“CNMV”) en relación con dicha ampliación de capital. Los importes dinerarios procedentes de las Ampliaciones de Capital Dinerarias Específicas (netos de cualesquiera impuestos y gastos asociados a dicha emisión) deben considerarse desde el mismo momento de la recepción de los fondos por parte de la Sociedad a efectos de calcular el denominador de la Tasa de Rentabilidad de los Accionistas. En el supuesto en el que solamente una parte del importe dinerario neto de una emisión de Acciones Ordinarias u otros instrumentos de capital se levante específicamente para pagar todo o una parte del precio de adquisición de uno o más activos específicos, en ese caso, solo se considerará una Ampliación de Capital Dineraria Específica a esa parte relevante del aumento de capital considerando al resto de los fondos levantados en ese aumento de capital como una Ampliación de Capital Dineraria (tal y como se define a continuación).

b) Por “Ampliaciones de Capital no Dinerarias” se entenderán las emisiones de Acciones Ordinarias u otros instrumentos de capital por parte de la Sociedad a cambio de una contraprestación no dineraria, incluidos activos inmobiliarios, acciones de empresas que posean dichos activos u otros. Los ingresos no dinerarios procedentes de las Ampliaciones de Capital no Dinerarias, esto es, el valor neto atribuido por las partes al activo adquirido en los documentos relevantes de la transacción (netos de cualesquiera impuestos y gastos asociados a dicha emisión) deben considerarse desde el cierre por parte de la Sociedad de la emisión de los instrumentos de capital correspondientes a efectos de calcular el denominador de la Tasa de Rentabilidad de los Accionistas.

c) Por “Ampliaciones de Capital Dinerarias” se entenderán las emisiones de Acciones Ordinarias u otros instrumentos de capital por parte de la Sociedad a cambio de una contraprestación dineraria que no sean Ampliaciones de Capital Dinerarias Específicas. Los ingresos dinerarios procedentes de las Ampliaciones de Capital Dinerarias (netos de cualesquiera impuestos y gastos asociados a dicha emisión) no deben tenerse en cuenta a efectos de calcular el denominador de la Tasa de Rentabilidad de los Accionistas hasta que hayan transcurrido 12 meses desde el momento de la recepción de los fondos por parte de la Sociedad. El objetivo es que el Equipo Directivo disponga del tiempo necesario para buscar activos adecuados en los que invertir dentro del pipeline de la Sociedad que ofrezcan tasas de rentabilidad adecuadas y negociar y formalizar las condiciones de dichas adquisiciones.

La definición de cada uno de los términos relevantes a efectos de cálculo es la siguiente:

- La “Rentabilidad de los Accionistas” o “ ΔNAV ” para un determinado Período de Cálculo es equivalente a la suma de (i) la variación del NAV de la Sociedad durante dicho Período de Cálculo menos los importes (ya sean dinerarios o no dinerarios) de cualquier emisión de Acciones Ordinarias o de cualquier otro instrumento de capital durante dicho Período de Cálculo (neto de cualesquiera impuestos y gastos asociados a su emisión); y (ii) el total de dividendos (o cualquier otra forma de remuneración o distribución a los accionistas) que se paguen en dicho Período de Cálculo, según se determine de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$NAV_{final} - NAV_{inicial} - NP + Dividendos$$

donde:

- NAV_{final} es el NAV en el último día de cada Período de Cálculo.
 - $NAV_{inicial}$ es el NAV en el primer día de cada Período de Cálculo.
 - NP son los importes totales (ya sean dinerarios o no dinerarios) que obtenga la Sociedad a través de cualquier emisión de acciones u otros instrumentos de capital durante el Período de Cálculo correspondiente (netos de cualesquiera impuestos y gastos asociados a su emisión).
 - Los Dividendos son los dividendos u otras distribuciones que pague la Sociedad a sus accionistas durante el Período de Cálculo.
- Por “Período de Cálculo” se entenderá el período con respecto al que se calculará la Rentabilidad de los Accionistas a efectos de cada ciclo de adquisición de derechos en virtud del Plan de Incentivos para Empleados, que comprende desde el 1 de julio de cada año hasta el 30 de junio del año siguiente.
 - Por “Período de Cálculo” se entenderá el período con respecto al que se calculará la Rentabilidad de los Accionistas a efectos de cada ciclo de adquisición de derechos en virtud del Plan de Incentivos para Empleados, que comprende desde el 1 de julio de cada año hasta el 30 de junio del año siguiente.
 - El “Primer Período de Cálculo” del Plan de Incentivos para Empleados actualizado comprenderá el período que comienza el 1 de julio de 2020 y finaliza el 30 de junio de 2021.
 - Por “NAV” se entenderá el valor neto del activo (*net asset value*) de la Sociedad, ajustado a fin de incluir los bienes y otras participaciones de inversión a su valor

razonable, que calculará semestralmente la Sociedad de acuerdo con el Valor Neto del Activo Tangibles según la EPRA (*EPRA Net Tangible Asset Value*), sobre la base de los estados financieros de la Sociedad bajo NIIF y la valoración más reciente de los bienes inmobiliarios de la Sociedad, y que aprobará el Consejo de Administración. Las valoraciones de los bienes inmuebles de la Sociedad las realizará, el 30 de junio y el 31 de diciembre de cada año, un tasador independiente y cualificado, acreditado por RICS, que será designado por la Comisión de Auditoría y Control.

- La “Tasa de Rentabilidad de los Accionistas” o “SRR%” para un determinado Período de Cálculo es la Rentabilidad de los Accionistas de dicho Período de Cálculo dividida por el capital medio ponderado en el tiempo durante el período de cálculo, expresada en porcentaje, según la siguiente fórmula:

$$SRR\% = \frac{\Delta NAV}{NAV_{inicial} + \sum NP_i^{Actuales, Específicos, No monetarios} \cdot \Delta t_i^{Desde\ el\ cierre} - \sum NP_i^{Anteriores, Dinerarios} \cdot \Delta t_i^{Hasta\ el\ aniversario}}$$

donde:

- ΔNAV es la Rentabilidad de los Accionistas tal y como se ha definido anteriormente.
- $NAV_{inicial}$ es el NAV en el primer día de cada Período de Cálculo.
- $NP_i^{Actuales, Específicos, No monetarios}$ son los ingresos (netos de cualesquiera impuestos y gastos asociados a su emisión) obtenidos por la Sociedad a partir de cualquier emisión de Acciones Ordinarias u otros instrumentos de capital que constituyan una Ampliación de Capital Dineraria Específica o una Ampliación de Capital no Dineraria durante el Período de Cálculo correspondiente.
- $\Delta t_i^{Desde\ el\ cierre}$ representa el número de días restantes desde la fecha de cierre por parte de la Sociedad de la correspondiente emisión de acciones hasta el final del Período de Cálculo pertinente, dividido por 365.
- $NP_i^{Anteriores, Monetarios}$ son los ingresos dinerarios (netos de cualesquiera impuestos y gastos asociados a su emisión) obtenidos por la Sociedad como resultado de cualquier emisión de Acciones Ordinarias u otros instrumentos de capital que constituya una Ampliación de Capital Dineraria durante el Período de Cálculo inmediatamente anterior.
- $\Delta t_i^{Hasta\ el\ aniversario}$ es el número de días transcurridos desde el inicio del Período de Cálculo correspondiente hasta el primer aniversario de la fecha en que la Sociedad recibió dichos ingresos dinerarios netos, dividido por 365.

- La “Marca de Agua Relevante” para un determinado Período de Cálculo corresponderá a lo que resulte de mayor valor de entre los siguientes: (i) el NAV a 30 de junio de 2020 y (ii) el NAV al final del Período de Cálculo más reciente en el que se otorgaron las Acciones de Incentivo (ajustado para incluir los dividendos totales pagados durante dicho Período de Cálculo).
- iv. Umbrales Mínimos de Cumplimiento: A los Beneficiarios se les asignarán Acciones de Incentivo con respecto a un determinado Período de Cálculo si se cumplen los umbrales mínimos de cumplimiento siguientes:
- a) La Tasa de Rentabilidad de los Accionistas para dicho Período de Cálculo supera el 8% (el exceso de la Tasa de Rentabilidad de los Accionistas que supere el 8% constituirá la “Tasa de Rentabilidad Positiva de los Accionistas” y se determinará de acuerdo con la siguiente fórmula: “*Tasa de Rentabilidad de los Accionistas*”-H, siendo H el 8%).
 - b) Se supera la Marca de Agua Relevante para dicho Período de Cálculo como resultado de la suma de (A) el NAV de la Sociedad en el último día de dicho Período de Cálculo, minorado en los importes totales (ya sean dinerarios o no dinerarios) obtenidos por la Sociedad a través de cualquier emisión de acciones ordinarias u otros instrumentos de capital durante el Período de Cálculo correspondiente o durante cualquier Período de Cálculo anterior transcurrido desde el último Período de Cálculo respecto del cual se hubieran devengado Acciones de Incentivo (netos de cualesquiera impuestos y gastos asociados a su emisión), y (B) el importe total de dividendos (o cualquier otra forma de remuneración o distribución a los accionistas) que se paguen en dicho Período de Cálculo o en cualquier Período de Cálculo anterior desde el año más reciente con respecto al cual se hayan conferido Acciones de Incentivo —el importe, en su caso, por el que dicha suma supere la Marca de Agua Relevante, dividido por la Marca de Agua Relevante para ese Período de Cálculo y expresado en porcentaje, será la “Tasa de Rentabilidad Positiva con respecto a la Marca de Agua” para ese Período de Cálculo—.
 - c) Si se cumplen las anteriores condiciones con respecto a un Período de Cálculo, los Beneficiarios tendrán derecho a percibir un número de Acciones de Incentivo igual a un porcentaje del número medio ponderado de Acciones Ordinarias de la

Sociedad emitidas durante el Período de Cálculo, que será igual al menor de entre (x) el 20% de la Tasa de Rentabilidad Positiva de los Accionistas para dicho Período de Cálculo e (y) el 20% de la Tasa de Rentabilidad Positiva con respecto a la Marca de Agua para dicho Período de Cálculo. El número medio ponderado de Acciones Ordinarias de la Sociedad en circulación durante el Período de Cálculo (el “Número Medio Ponderado de Acciones Ordinarias”) es el número total de acciones ordinarias en circulación al inicio del Período de Cálculo ajustado en línea con el método utilizado para determinar el capital medio ponderado en el tiempo a efectos de calcular la Tasa de Rentabilidad de los Accionistas durante el Período de Cálculo aplicable, tal y como se ha descrito anteriormente (esto es, el número total de acciones ordinarias en circulación al inicio del Período de Cálculo incrementado por (i) el número de nuevas acciones ordinarias emitidas durante el Período de Cálculo correspondiente tanto con respecto a una Ampliación de Capital Dineraria Específica como a por una contraprestación no dineraria en una Ampliación de Capital no Dineraria, multiplicado por el factor de ponderación temporal aplicable $\Delta t_i^{\text{desde el cierre}}$, como se ha descrito anteriormente, y que se verá reducido por (ii) el número de nuevas acciones ordinarias emitidas durante el Período de Cálculo inmediatamente anterior a cambio de una contraprestación dineraria en una Ampliación de Capital Dineraria multiplicado por el factor de ponderación temporal $\Delta t_i^{\text{Hasta el aniversario}}$, como se ha descrito anteriormente).

- d) El valor total máximo de Acciones de Incentivo que pueden percibir los Beneficiarios en su conjunto durante la vigencia del Plan de Incentivos para Empleados será el 10% del total de Acciones Ordinarias de la Sociedad emitidas y en circulación en cada momento.
- v. Cálculo: A efectos del cálculo del número de Acciones de Incentivo que se asignarán en virtud del Plan de Incentivos para Empleados, el número de acciones que se entregarán a los Beneficiarios del Plan de Incentivos para Empleados (las “Acciones de Incentivo”) se calculará anualmente el último día del Período de Cálculo transcurrido más recientemente (a partir del Primer Período de Cálculo) como un porcentaje del Número Medio Ponderado de Acciones Ordinarias de la Sociedad emitidas durante el Período de Cálculo como se describe anteriormente.

El departamento financiero de la Sociedad, dirigido por el Director Financiero, realizará los cálculos correspondientes con respecto a las Acciones de Incentivo que se entregarán anualmente en virtud del Plan de Incentivos para Empleados. El auditor de la Sociedad comprobará estos cálculos al final de cada Período de Cálculo con arreglo a un informe de procedimientos acordados que se emitirá en ese momento sobre la base de los estados financieros intermedios de la Sociedad a 30 de junio de cada año y sobre la base de un informe de valoración de un experto independiente. Una vez verificados dichos cálculos, se presentarán a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que los revisará y, si lo considera oportuno, los someterá a la aprobación del Consejo de Administración. El Consejo de Administración ratificará el número de Acciones de Incentivo que se asignarán en virtud del Plan de Incentivos para Empleados con respecto a cada Período de Cálculo de forma paralela a la aprobación de los estados financieros de la Sociedad a 30 de junio de cada año, a partir del 30 de junio de 2021. La fecha de aprobación por parte del Consejo de Administración del número de Acciones de Incentivo que se asignarán a los Beneficiarios en relación con un Período de Cálculo se denominará “Fecha de Devengo” y en el presente documento se hará referencia a las Acciones de Incentivo asignadas a los Beneficiarios en dicha Fecha de Devengo como acciones “devengadas”.

Las Acciones de Incentivo devengadas con respecto a cada Período de Cálculo del Plan de Incentivos para Empleados se asignarán a los Beneficiarios de la siguiente manera, esto es, el 50% de las correspondientes Acciones de Incentivo se asignarán al Consejero Delegado (“CEO”) —de las que podrá disponer como considere oportuno— y el resto de las Acciones de Incentivo se repartirán entre el resto de los Beneficiarios, previa propuesta inicial del CEO, que deberá ser ratificada por el Consejo de Administración tras la validación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

- vi. Períodos de diferimiento: Las Acciones de Incentivo se entregarán a los Beneficiarios únicamente cuando finalicen tres períodos de diferimiento subsiguientes (cada uno de ellos, un “Período de Diferimiento”), es decir, un tercio de las Acciones de Incentivo se entregarán una vez transcurridos 12 meses más un día desde el final del Período de Cálculo aplicable, otro tercio de las Acciones de Incentivo se entregarán transcurridos 18 meses más un día desde el final del Período de Cálculo aplicable y el tercio restante de las Acciones de Incentivo se entregarán cuando hayan transcurrido 24 meses más un día desde el final del Período de Cálculo aplicable.

Si antes de que finalice cualquier Período de Diferimiento el Beneficiario deja de ser un empleado (o un Consejero de la Sociedad en el caso de los consejeros ejecutivos) por cualquier razón atribuible al Beneficiario, esto es: (i) la extinción voluntaria por parte del Beneficiario sin causa alguna y (ii) la extinción por parte de la Sociedad con causa justificada que constituya un despido disciplinario procedente, tal y como se define dicho término en el artículo 55 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para los miembros del Equipo Directivo empleados mediante un contrato de trabajo o debido a las causas análogas de extinción aplicables a los consejeros ejecutivos que presten sus servicios a través de un contrato de prestación de servicios (según corresponda), el Beneficiario dejará de tener derecho a recibir las Acciones de Incentivo devengadas en virtud del Plan de Incentivos para Empleados con respecto a cualquier Período de Diferimiento que finalice después de dicha extinción. En el supuesto en el que el Beneficiario deje de tener la condición de empleado (o consejero de la Sociedad, en caso de los consejeros ejecutivos) por cualquier otro motivo antes del final de cualquier Período de Cálculo, el Beneficiario tendrá derecho a recibir en el momento de la extinción las Acciones de Incentivo devengadas bajo el Plan de Incentivos a Empleados y que estén pendientes de entrega en relación con cualquier Período de Diferimiento ya comenzado que finalice tras dicha extinción. Adicionalmente, si con carácter previo al final de cualquier Período de Diferimiento tuviera lugar un Evento de Liquidación, las Acciones de Incentivo devengadas serán entregadas al Beneficiario tan pronto como sea razonablemente posible tras el Evento de Liquidación sin aplicación de ningún Período de Diferimiento.

- vii. Pagos: El Consejo de Administración adoptará todas las medidas necesarias para entregar las Acciones de Incentivo devengadas, si procede, a los Beneficiarios tan pronto como sea posible tras el vencimiento del Período de Diferimiento aplicable, dando siempre prioridad a la entrega de las acciones existentes sobre la emisión de nuevas acciones y al pago de un importe en efectivo equivalente al valor de las Acciones de Incentivo. A tales efectos, el Consejo de Administración podrá utilizar, previa aprobación, cualquiera de los procedimientos y mecanismos previstos en la ley para efectuar dicha entrega, incluidas, entre otros, la compra de acciones propias, la emisión de nuevas acciones en caso de que el número de acciones propias disponibles para su entrega a los Beneficiarios sea insuficiente o la celebración de acuerdos con terceros.

En lugar de pagar las Acciones de Incentivo en virtud del Plan de Incentivos para Empleados mediante la entrega de Acciones de Incentivo, el Consejo de Administración podrá optar, en caso de que: (i) la Sociedad no disponga de suficientes acciones propias para entregar las Acciones de Incentivo a los Beneficiarios en virtud del Plan de Incentivos para Empleados; (ii) no esté en condiciones de comprar dichas acciones en el mercado abierto o a un accionista existente, o (iii) se produzca un Evento de Liquidación, por liquidar las Acciones de Incentivo en efectivo. Dicho pago en efectivo en los casos (i) y (ii) será igual a la cantidad pertinente que sería necesaria para suscribir el número correspondiente de Acciones de Incentivo de nueva emisión o para adquirir las Acciones de Incentivo existentes de la Sociedad. En este sentido, la Sociedad establecerá los mecanismos necesarios para garantizar la suscripción por parte de los Beneficiarios del correspondiente número de Acciones de Incentivo de nueva emisión o para adquirir de la Sociedad las Acciones de Incentivo existentes. El precio de la acción empleado para determinar este pago en efectivo será en los casos (i) y (ii) superior al precio de cierre de las Acciones Ordinarias de la Sociedad en las Bolsas de Valores españolas al cierre de la cotización del día en que se apruebe la liquidación en efectivo de las Acciones de Incentivo por parte de la Sociedad; y en el caso (iii) se fijará según lo establecido en el apartado que figura más adelante en el que se regulan los Eventos de Liquidación. Todos los pagos en efectivo de este tipo no se considerarán ingresos netos dinerarios procedentes de ninguna emisión de Acciones Ordinarias a efectos del cálculo de la Rentabilidad de los Accionistas o de la Tasa de Rentabilidad de los Accionistas.

Los Beneficiarios comunicarán la entrega de las Acciones de Incentivo de acuerdo con el Reglamento sobre Abuso del Mercado.

Cualquier enajenación de Acciones de Incentivo por parte de los Beneficiarios será comunicada tanto a la Sociedad como a la CNMV de acuerdo con la legislación aplicable o el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores de la Sociedad.

La Sociedad, por acuerdo del Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Auditoría, podrá conceder préstamos a los Beneficiarios en condiciones estándar y a precios de mercado para financiar cualquier carga fiscal española asociada al pago de las Acciones de Incentivo.

- viii. Eventos de liquidación: De acuerdo con el Plan de Incentivos para Empleados, en caso de (i) liquidación de la Sociedad aprobada por sus Accionistas, o (ii) una absorción de la Sociedad o una venta de Acciones Ordinarias de la Sociedad que dé lugar a que cualquier

parte adopte una posición de control (tal y como se emplea el término “control” en el Real Decreto 1066/2007, de 27 de julio, sobre el régimen de las ofertas públicas de adquisición de valores), en ambos casos antes de la finalización del Período de Vigencia del Plan de Incentivos para Empleados (cada uno de ellos un “Evento de Liquidación”), los Beneficiarios tendrán derecho a recibir, tal y como se indica a continuación, un número de Acciones de Incentivo (que no estarán sujetas a ningún Período de Diferimiento) o, tal y como se describe más adelante, un importe en efectivo que representará un porcentaje sobre el total de Acciones Ordinarias emitidas de la Sociedad que será igual al menor de los siguientes porcentajes, esto es, (a) el 20% de la Tasa de Rentabilidad Positiva de los Accionistas anualizada y (b) el 20% de la Tasa de Rentabilidad Positiva con respecto a la Marca de Agua anualizada, siempre que, a efectos del cálculo y pago de las Acciones de Incentivo, se apliquen las siguientes particularidades:

- a) Para llevar a cabo el cálculo de la Rentabilidad de los Accionistas, la Tasa de Rentabilidad de los Accionistas, la Tasa de Rentabilidad Positiva de los Accionistas y la Tasa de Rentabilidad Positiva con respecto a la Marca de Agua se utilizará el mayor de los siguientes valores: (i) el valor de liquidación de la Sociedad o el precio ofrecido por las acciones de la Sociedad en la adquisición o venta, según corresponda, y (ii) el Valor Neto Realizable de la Sociedad según la EPRA (*EPRA Net Disposal Value*) en el último día del Período de Cálculo correspondiente.
- b) Se considerará que el Período de Cálculo correspondiente finalizará en la fecha en que los accionistas de la Sociedad aprueben la liquidación o en la que la mayoría de los accionistas de la Sociedad acepten la absorción o venta, según corresponda.
- c) En consecuencia, el exceso sobre el 8% de la Tasa de Rentabilidad de los Accionistas que se utiliza como umbral mínimo de cumplimiento para determinar si un Beneficiario tiene derecho a recibir Acciones de Incentivo para dicho Período de Cálculo se calculará sobre una base anualizada (por ejemplo, si el Período de Cálculo para el Evento de Liquidación es de seis meses, la Tasa de Rentabilidad de los Accionistas debe ser superior al 3,92% para cumplir con el umbral mínimo de cumplimiento).
- d) El cálculo y el pago en virtud del Plan de Incentivos para Empleados se realizarán tan pronto como sea razonablemente posible después del último día del Período

de Cálculo correspondiente y la entrega de las Acciones de Incentivo o del importe alternativo en efectivo no estará sujeta a ningún Período de Diferimiento.

Si la Sociedad determina (actuando de forma razonable) que la entrega de una parte o la totalidad de las Acciones de Incentivo a cualquier Beneficiario en cualquier fecha relevante puede ser perjudicial para la Sociedad por cualquier razón, incluido como resultado de cualquier ley aplicable que impida la entrega de Acciones Ordinarias en esa fecha o si la entrega de Acciones Ordinarias a dicho Beneficiario diera lugar a (i) que dicho Beneficiario tuviera que formular una oferta obligatoria a los accionistas de la Sociedad de acuerdo con la normativa española que regula las ofertas públicas de adquisición o con arreglo a otra ley aplicable, o (ii) que la Sociedad o dicho Beneficiario incumpliera las la normativa española aplicable que regula las ofertas públicas de adquisición, o (iii) que dicho Beneficiario pasara, directa o indirectamente, a tener derecho sobre o control de al menos el 10% del capital social o de los derechos de voto de la Sociedad (a pesar de que dicho Beneficiario hubiera hecho todo lo posible por enajenar suficientes Acciones de Incentivo con el fin de evitar que esto ocurra, cuando la ley así lo permita), o (iv) que la Sociedad incumpliera cualquier norma de cotización aplicable, entonces la Sociedad pagará a dicho Beneficiario las Acciones de Incentivo en virtud del Plan de Incentivos para Empleados en efectivo, por un importe igual al resultado de multiplicar el número de Acciones de Incentivo que no se entreguen debido a los motivos mencionados por el precio medio de mercado, ponderado por volumen, de las Acciones Ordinarias de la Sociedad en los 5 días anteriores a la Fecha de Devengo. El efectivo abonado en lugar de las Acciones de Incentivo no estará sujeto a ninguna obligación de reinvertirse en las acciones de la Sociedad.

La entrega de Acciones de Incentivo tras producirse un Evento de Liquidación junto con cualquier otra Acción de Incentivo entregada de acuerdo con el Plan de Incentivos para Empleados no superará en conjunto un máximo del 10% del total de Acciones Ordinarias de la Sociedad emitidas y en circulación en cada momento.

Asimismo, si la Sociedad determina (actuando razonablemente) que estructurar el Plan de Incentivos para Empleados de forma distinta a la entrega de Acciones de Incentivo y distinta a la entrega de efectivo (por ejemplo, mediante warrants, opciones sobre acciones, etc.) puede ser más beneficioso para la Sociedad o para los Beneficiarios (incluso, a efectos fiscales), entonces la Sociedad podrá, por decisión del Consejo de

Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, estructurar el Plan de Incentivos para Empleados de esa otra forma.

Si se produce algún cambio en el capital social de la Sociedad derivado de una reorganización, reestructuración, acuerdo de reestructuración, consolidación, subdivisión, emisión de bonos, recompra de acciones u otra reorganización o reestructuración del capital (una “Reestructuración del Capital”) durante cualquier año que la Sociedad o los Beneficiarios consideren (actuando razonablemente) que pueda cambiar el cálculo o el importe de las Acciones de Incentivo (si las hubiera) pagaderas con respecto a ese año o a cualquier año posterior teniendo en cuenta la base de cálculo de las Acciones de Incentivo, la Sociedad y los Beneficiarios negociarán de buena fe con el fin de acordar un ajuste adecuado del cálculo de las Acciones de Incentivo pagaderas con respecto a ese año o a cualquier año posterior. En caso de que surgiera una controversia o diferencia entre la Sociedad y los Beneficiarios en relación con el efecto (si lo hubiera) de una Reestructuración del Capital sobre cualquier cálculo de las Acciones de Incentivo o en relación con qué ajuste (si procede) es apropiado que no puedan resolver de mutuo acuerdo en el plazo de dos meses desde que el asunto sea notificado por primera vez por una parte a la otra por escrito, dicho asunto se remitirá a un experto independiente para su resolución.

Una vez finalizado el Periodo de Vigencia del Plan de Incentivos el 30 de junio de 2024, se podrá aprobar un nuevo plan de incentivos de conformidad con los Estatutos Sociales que establecen que los posteriores planes de incentivos para Consejeros o miembros del Equipo Directivo pagaderos en acciones de la Sociedad deberán ser ratificados por la Junta General de Accionistas con el previo informe favorable del Consejo de Administración aprobado por una mayoría cualificada compuesta por todos los consejeros excepto uno (es decir, en un Consejo de Administración de cinco miembros, el informe favorable deberá ser aprobado por cuatro consejeros; en un Consejo de Administración de seis miembros, el informe favorable deberá ser ratificado por cinco consejeros; y así sucesivamente).

6.3. Otros incentivos a medio y largo plazo

Sin perjuicio de los citados, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a participar en todos aquellos planes de incentivos a medio y largo plazo que la Sociedad decida implantar en cada momento.

6.4. Otros conceptos retributivos y retribución en especie

Los consejeros ejecutivos podrán percibir otros conceptos retributivos y determinadas retribuciones en especie, entre las que se encuentran la disponibilidad individual de un vehículo de empresa, una póliza de seguro de vida, una póliza de seguro de asistencia médica privada o contribuciones a planes de pensiones.

6.5. Términos y condiciones principales de los contratos de consejeros ejecutivos

Los términos y condiciones esenciales de los contratos de consejeros ejecutivos son los que se indican a continuación:

(i) Retribución:

- Retribución fija: por los servicios pactados en virtud del contrato suscrito por la Sociedad con el Consejero Delegado, la Sociedad abonará al Consejero Delegado la cantidad bruta anual de seiscientos mil euros (600.000 €). Por los servicios pactados en virtud del contrato suscrito por la Sociedad con el CFO, la Sociedad abonará al CFO la cantidad bruta anual de doscientos cincuenta mil euros (250.000 €).
- Retribución variable anual o bonus: el Consejero Delegado y el CFO participarán en el plan de bonus de la Sociedad. De acuerdo con este plan de bonus, el Consejero Delegado y el CFO podrán tener derecho a recibir una cantidad de bonus anual de hasta el 150% de su remuneración anual fija, siempre que alcancen los objetivos anualmente aprobados por el Consejo de Administración y que el pago de este bonus sea también aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad.
- Retribución plurianual: el Consejero Delegado y el CFO tendrán derecho a participar en el EIP y en los planes de incentivos a medio y largo plazo que eventualmente establezca el Consejo de Administración de la Sociedad en cada momento para el equipo directivo de la Sociedad. de acuerdo con el procedimiento descrito anteriormente en el apartado de cálculo del EIP.
- Retribución en especie: vehículo de empresa (incluido los gastos del *renting*, o el que corresponda, los gastos del seguro, reparaciones y los relativos al mantenimiento del vehículo), póliza de seguro de vida y una póliza de seguro de asistencia médica privada.

- Otros beneficios: cualquier beneficio social adicional previsto en el Convenio Colectivo aplicable a la Sociedad, si lo hubiera, y en cualquier política o práctica de la Sociedad aplicable a sus empleados incluyendo, pero sin limitarse a, sistemas de previsión social.
- (i) Duración: indefinida, extinguiéndose con arreglo a lo dispuesto en la legislación mercantil, los Estatutos Sociales y el apartado (iv) siguiente.
- (ii) Compromiso de permanencia mínima: el contrato del Consejero Delegado deberá permanecer en vigor por al menos cinco años a contar desde la fecha de admisión a negociación de las acciones de la sociedad en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia a través del Sistema de Interconexión Bursátil Español (SIBE). A este respecto, en el caso de que el Consejero Delegado finalice su Contrato con la Sociedad sin justa causa antes del final del citado período mínimo de permanencia, la Sociedad tendrá derecho a percibir de él una compensación equivalente a la remuneración fija bruta a la que el Consejero Delegado hubiera tenido derecho a percibir durante el tiempo restante del período mínimo de permanencia.
- En el caso de que antes del final del período mínimo de permanencia el Sr. López de Herrera-Oria sea cesado como Consejero Delegado de la Sociedad o su nombramiento como Consejero Delegado no sea renovado o su Contrato sea resuelto por la Sociedad, el Sr. López de Herrera-Oria tendrá derecho a recibir una compensación equivalente a la remuneración fija bruta que él hubiera tenido derecho a percibir durante el tiempo restante del Período de Permanencia, con un mínimo de dos años de remuneración calculada como dos veces la última retribución total anual percibida (incluyendo la retribución fija, retribución variable anual, planes de incentivos a medio y largo plazo así como beneficios sociales). Esta cantidad reducirá euro a euro la compensación por terminación establecida para este caso en el apartado (iv) siguiente. Esta compensación no aplicaría en el caso de destitución o terminación debida a justa causa.
- (iii) Pacto de exclusividad: el Consejero Delegado y el CFO deberán prestar sus servicios de forma exclusiva para la Sociedad, de forma que no podrán prestar ninguna clase de servicios, directa o indirectamente, bajo cualquier clase de relación jurídica, para terceros, ni por cuenta propia, aun cuando las actividades que realicen no sean concurrentes con las de la Sociedad. Se exceptúan las actividades de desempeño de cargos de administración en sociedades controladas o participadas por el Consejero

Delegado o CFO que no requieran dedicación significativa ni concurren con los negocios de la Sociedad.

No obstante, este compromiso de exclusividad no prevendrá al Consejero Delegado ni al CFO, siempre que no (i) interfiera en las responsabilidades que el Consejero Delegado o CFO tienen hacia la Sociedad ni (ii) suponga un incumplimiento de sus compromisos de no competir con la Sociedad, según resulte aplicable, para:

- (i) continuar siendo consejero no ejecutivo de las sociedades que se relacionan en el contrato del Consejero Delegado;
 - (ii) continuar siendo consejero no ejecutivo de otras sociedades (hasta un máximo de 3) siempre que el Consejero Delegado o CFO obtenga el consentimiento expreso del Consejo de Administración de la Sociedad; y,
 - (iii) en relación con el Consejero Delegado continuar siendo consejero ejecutivo de sus sociedades patrimoniales (las cuales son, a fecha del presente documento, las que se incluyen en el contrato del Consejero Delegado) y desempeñar las funciones que correspondan en esas sociedades.
- (iv) Causas de terminación e indemnizaciones: los contratos de los consejeros ejecutivos pueden terminarse por las siguientes causas: (i) por mutuo acuerdo; (ii) por decisión unilateral del consejero ejecutivo con un preaviso de tres meses, so pena de indemnizar a la Sociedad, en caso de incumplimiento, con una cantidad equivalente a su retribución fija del año en curso correspondiente al período de preaviso incumplido, (iii) libre voluntad de la Sociedad por cualquier causa, incluidas las establecidas en los Estatutos Sociales, sin que esté referida a un incumplimiento grave o culpable de los cometidos del consejero ejecutivo; (iv) decisión de la Sociedad como consecuencia de una conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de las funciones del consejero ejecutivo; y (v) modificación estructural o cambio de control.

Tras la extinción por la Sociedad de los contratos de prestación de servicios de los consejeros ejecutivos, sin causa justificada análoga a aquellas que deberían aplicar a un despido disciplinario procedente, tal y como se define dicho término en el artículo 55 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para los miembros del Equipo Directivo empleados mediante un contrato de trabajo o cuando la Sociedad o el

consejero ejecutivo resuelva el contrato de prestación de servicios, dentro de los seis meses siguientes debido a: (i) una modificación estructural de acuerdo con la Ley de Sociedades de Capital, (ii) una absorción de la Sociedad o una venta de Acciones Ordinarias de la Sociedad que suponga un cambio de control (tal y como se emplea el término “control” en el Real Decreto 1066/2007, de 27 de julio, sobre el régimen de las ofertas públicas de adquisición de valores, entonces el consejero ejecutivo y miembro del Equipo Directivo tendrá derecho a una indemnización por despido equivalente a dos años del salario percibido por dicho Beneficiario durante los doce meses inmediatamente anteriores a dicha extinción. Este salario incluye la Remuneración Fija, cualquier Bonificación y las Acciones de Incentivo (o pago de incentivo en efectivo equivalente), devengadas en virtud del Plan de Incentivos para Empleados en el Período de Cálculo más reciente anterior a la resolución de su contrato de trabajo o de prestación de servicios (esté o no sujeto a liquidación diferida), siempre que si se hubiera producido un Evento de Liquidación en los últimos seis meses como consecuencia del cual se hubiera devengado un número de Acciones de Incentivo en beneficio del Beneficiario superior a las devengadas en el Período de Cálculo más reciente, solo se tendrán en consideración a efectos de este cálculo las Acciones de Incentivo devengadas que representen el mayor valor dinerario entre ambas (la “Remuneración por extinción”). En la Remuneración por extinción, el salario anual que se tome como base para el cálculo del importe de la indemnización por extinción no se verá minorado por eventuales reducciones salariales: (i) cuando se deban a supuestos expresamente previstos en la ley o en la jurisprudencia aplicable (e.g., bajas de maternidad o paternidad, incapacidad temporal, baja para el cuidado de familiares o en cualquier de las circunstancias previstas en la Disposición Adicional Decimonovena del Estatuto de los Trabajadores); o (ii) debido a reducciones salariales que traigan causa de la situación creada por el COVID-19 u otras circunstancias extraordinarias.

- (v) Pacto de no solicitud de clientes y empleados: durante la vigencia del contrato del Consejero Delegado o CFO y durante un período de dos años después de la extinción del mismo, el Consejero Delegado o CFO, sin el previo consentimiento por escrito de la Sociedad, no podrá directa o indirectamente (i) solicitar, inducir o intentar persuadir de cualquier otra manera a ningún cliente o potencial cliente de la Sociedad para que extinga su relación o potencial relación con la misma, o (ii) contratar o solicitar, reclutar,

inducir, persuadir, influir o animar a cualquier empleado de la Sociedad a causar baja en ella.

- (vi) No competencia: durante la vigencia de su contrato, el Consejero Delegado o CFO no podrá directa o indirectamente competir con el negocio u actividades realizadas o que serán realizadas por la Sociedad, con las únicas excepciones de los compromisos existentes asumidos por el Sr. López de Herrera-Oria como consejero no ejecutivo de Rodex Asset Management, S.L. y que figuran expresamente en el folleto de admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores españolas.

6.6. Nuevos nombramientos

En caso de que durante la vigencia de la Política de Remuneraciones se incorporen al Consejo de Administración otros consejeros con funciones ejecutivas, la determinación de su paquete retributivo (i.e., componentes retributivos y sus correspondientes límites mínimos y máximos) se regirá por los principios que informan los apartados 6.1, 6.2, 6.3 y 6.4 de la presente Política de Remuneraciones, sin perjuicio de las especificidades propias de sus respectivos contratos de servicios con la Sociedad.

En este sentido, a la hora de proponer las condiciones básicas de tales contratos de servicios para su aprobación por el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones habrá de tener en cuenta, a título ejemplificativo y no limitativo, variables o aspectos tales como (i) las funciones atribuidas al nuevo consejero ejecutivo; (ii) el nivel de dedicación a la Sociedad; (iii) las responsabilidades que asuma; (iv) su experiencia en gestión, liderazgo y estrategia empresarial; (v) su trayectoria profesional e historial de creación de valor; y (vi) su nivel retributivo en el momento del nombramiento.

* * *
