

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

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 529 novodecies de la vigente Ley de Sociedades de Capital¹ (en adelante, “LSC”) establece para las sociedades cotizadas la obligación de elaborar y someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas cualquier propuesta de aprobación, modificación o sustitución de la Política de Remuneración de los miembros del Consejo de Administración (en adelante, la “Política de Remuneración” o la “Política”).

En este sentido, de conformidad con la LSC, la elaboración de la propuesta de la nueva Política de Remuneración del Consejo de Administración debe ser motivada y acompañarse de un informe específico de la Comisión de Retribuciones.

En cumplimiento de dicho precepto legal, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones del Consejo de Administración de Árima Real Estate Socimi, S.A. (en adelante, “Árima” o la “Sociedad”) ha procedido a elaborar, para su elevación al Consejo en pleno, el presente informe (en adelante, el “Informe”) sobre la propuesta de la nueva Política de Remuneración, para su aplicación desde la fecha de aprobación en la Junta General de 28 de junio de 2022 y hasta 2025, incluido.

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

La Junta General de Accionistas celebrada el 29 de junio de 2021 aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros de ÁRIMA, para los ejercicios 2021, 2022 y 2023. Dicha política se encuentra alineada con lo dispuesto en la LSC, 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 un sistema retributivo sólido y alineado con los principios y conceptos que, atendida la práctica de las sociedades cotizadas, se estimaron adecuados.

Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones considera necesario proceder a la aprobación de una nueva Política, atendiendo a los siguientes motivos:

- a) Actualización del procedimiento de aprobación de la Política conforme al nuevo marco normativo tras la modificación de la Ley de Sociedades de Capital derivado de la entrada en vigor 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.

¹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

- b) Modificación de algunos principios y criterios rectores de la Política de Remuneración.
- c) Incorporación de un mayor grado de detalle en relación con el sistema de remuneración variable de los consejeros ejecutivos.
- d) Incorporación de la posibilidad de implementar un Plan de Ahorro a favor de los consejeros ejecutivos.
- e) Definición de las cuantías concretas a percibir por los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2022 y siguientes.
- f) Mayor regulación sobre las condiciones retributivas aplicables a posibles nuevos consejeros.
- g) Inclusión de un apartado de gobernanza, que regula el proceso de revisión y aprobación de la Política, su supervisión y aplicación, y la posibilidad de aplicar excepciones conforme a la nueva LSC.

La Política de Remuneración, propuesta para su aprobación a la Junta General, sustituirá en todos sus términos a la aprobada el 29 de junio de 2021, y tendrá vigencia desde la misma fecha de su aprobación, y durante los ejercicios 2023, 2024 y 2025.

3. JUSTIFICACIÓN DE LAS MODIFICACIONES PROPUESTAS

a) Actualización del procedimiento de aprobación de la Política conforme al nuevo marco normativo tras la modificación de la Ley de Sociedades de Capital.

La nueva redacción del artículo 529 novodecies de la LSC establece que las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la junta general de accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la junta general determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

De esta forma, se contempla que la Política será de aplicación, previa aprobación por parte de la Junta General de Accionistas, desde la fecha de su aprobación y hasta 2025, incluido dicho ejercicio.

b) Modificación de algunos principios y criterios rectores de la Política de Remuneración.

En concreto, se han incluido las siguientes modificaciones relacionadas con los principios que rigen la Política:

- i. Para dar cumplimiento a la LSC, en su nueva redacción, se establecen principios relacionados con (i) una mayor transparencia sobre cómo la Política impulsa comportamientos que aseguran la generación y sostenibilidad de valor a largo plazo, (ii) de qué forma se tiene en cuenta la política de remuneraciones de los empleados en la fijación de las condiciones de los consejeros, o (iii) la posibilidad de ajustar la remuneración de los consejeros en situaciones excepcionales, en línea con el apartado 6 del artículo 529 novodecies de la LSC.
- ii. Además, se ha alineado la redacción de otros principios conforme a la práctica de mercado compañías cotizadas.

c) Incorporación de un mayor grado de detalle en relación con el sistema de remuneración variable de los consejeros ejecutivos.

Con el objetivo de dar cumplimiento al apartado 3.d) del artículo 529 novodécimas de la LSC, y en línea con las mejores prácticas de mercado y recomendaciones de proxy advisors, se ha incorporado un mayor grado de detalle sobre el sistema de retribución variable aplicable a los consejeros ejecutivos.

En concreto, en relación con la remuneración variable anual, se han incluido los criterios a los que se vincula su concesión (retorno al accionista, portfolio, sostenibilidad y responsabilidad social corporativa, y resultado financiero), los niveles de cumplimiento para valorar el desempeño de los consejeros ejecutivos, o la ponderación de los objetivos para el ejercicio 2022.

Con respecto a los planes de incentivos a largo plazo, se ha fijado el porcentaje máximo de acciones que la Sociedad puede entregar anualmente como consecuencia del Plan, en línea con las mejores recomendaciones de buen gobierno.

Por último, en ambos casos se ha incluido una cláusula por la cual los consejeros ejecutivos podrán verse obligados a devolver una parte o la totalidad de su remuneración variable en el supuesto en que se acreditase que para su cálculo se hubieran utilizado datos falsos por haber sido fraudulentamente manipulados.

Los nuevos criterios de determinación del importe variable que corresponde a los consejeros ejecutivos y resto de equipo directivo de la Sociedad, ha sido aplicado ya por la Comisión de Remuneraciones y Nombramientos para la determinación del importe variable a corto plazo que corresponde aplicar al ejercicio 2021. Según la aplicación de dichas métricas, el porcentaje de remuneración variable que corresponde aplicar sería del 117% de la remuneración base correspondiente al ejercicio 2021. No obstante lo anterior, atendiendo criterios de prudencia, habida cuenta de la situación macroeconómica actual, el Consejo de Administración, en su reunión celebrada el pasado día 22 de febrero de 2022, decidió reducir dicho porcentaje en un 32%. Dicha propuesta fue trasladada al equipo directivo y aceptada por éste haciéndose cargo de la motivación esgrimida por el Consejo de Administración.

d) Incorporación de la posibilidad de implementar un Plan de Ahorro a favor de los consejeros ejecutivos.

Dentro de los conceptos retributivos que pueden percibir los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, la nueva Política incluye la posibilidad de implantar un Plan de Ahorro a su favor, con el propósito de complementar sus prestaciones públicas de la Seguridad Social, en las condiciones y términos que se establezcan en el reglamento del plan.

e) Definición de las cuantías concretas de los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2022 y siguientes.

En concreto, se han llevado a cabo los siguientes cambios:

- Retribución fija: Se incluye la posibilidad de actualizar la retribución fija de los consejeros ejecutivos con carácter anual conforme a la variación del Índice de Precios de Consumo (IPC), previa aprobación del Consejo de Administración.

- Retribución en especie: Delimitación del importe máximo que los consejeros ejecutivos pueden percibir en concepto de retribución en especie y beneficios sociales.
- Plan de Ahorro: Regulación del Plan de Ahorro en los mismos términos que los establecidos en el apartado 6.5 de la Política de Remuneración.
Sin perjuicio de lo anterior, a fecha de aprobación de la presente Política, no se ha aprobado aportación alguna para ninguno de los consejeros ejecutivos.

f) Mayor regulación sobre las condiciones retributivas aplicables a posibles nuevos consejeros.

La nueva Política regula con mayor grado de detalle la fijación de las condiciones de remuneración de los posibles nuevos consejeros.

Concretamente, se regula el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la Política, a los cuales les será de aplicación el sistema retributivo descrito en el apartado 5 de la Política.

Adicionalmente, se establece que, en el caso de selección de nuevos consejeros, se priorizará la contratación de mujeres hasta alcanzar los mínimos recomendados por el Código de Buen Gobierno (40% a partir de 2022).

g) Inclusión de un apartado de gobernanza, que regula el proceso de revisión y aprobación de la Política, su supervisión y aplicación, y la posibilidad de aplicar excepciones.

A estos efectos, se establece que la Política será analizada y revisada periódicamente por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, que elevará al Consejo de Administración las propuestas de modificación que estime necesarias.

Adicionalmente, se determina que el Consejo de Administración de Árima es el órgano responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la Política de Remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en la misma.

Por último, la nueva Política de Remuneración contempla un apartado que regula la posibilidad de aplicar excepciones temporales a la Política, en los términos previstos en el apartado 6 del artículo 529 novodecies de la LSC.

En concreto, únicamente en circunstancias excepcionales en que sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de Árima en su conjunto o para asegurar su viabilidad, el Consejo de Administración de la Sociedad podrá, previa propuesta motivada de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, aplicar dichas excepciones.

* * *

Se adjunta como Anexos (i) la propuesta de acuerdo de la nueva Política de Remuneraciones de los consejeros, cuya aprobación se habrá de someter a la Junta General de Accionistas; y (ii) la nueva Política de Remuneraciones de los consejeros, aplicable desde el momento de su aprobación y para los ejercicios 2023, 2024 y 2025.

Considerando todo lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones concluye que la nueva 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.

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones considera asimismo que su contenido se adapta a la normativa de aplicación, las recomendaciones y con las mejores prácticas, siguiendo los criterios de buen gobierno y transparencia; y, en definitiva, permite a la Sociedad contar con una política retributiva adecuada, alineada con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente de los riesgos.

El presente documento constituye el informe legal motivado justificativo de la propuesta de la nueva 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 19 de mayo de 2022

Anexo I

Propuesta de acuerdo sobre la modificación de la Política de Remuneraciones

PROPUESTA DE ACUERDO SOBRE EL PUNTO SÉPTIMO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS DE ARIMA REAL ESTATE SOCIMI, S.A. CONVOCADA PARA LOS DÍAS 27 DE JUNIO DE 2022 Y 28 DE JUNIO DE 2022, 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

Política de Remuneraciones del Consejo de Administración



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.	Atraer y retener a los mejores profesionales	4
4.3.	Sostenibilidad a largo plazo	4
4.4.	Flexibilidad y transparencia	5
4.5.	Claridad e individualización	5
4.6.	Equidad, proporcionalidad de la retribución y coherencia con la estrategia, intereses y valores de la Sociedad	5
4.7.	Adecuación a las mejores prácticas de mercado.....	5
4.8.	Vinculación con las condiciones retributivas de los empleados.....	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	7
6.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS	8
6.1.	Retribución fija anual	9
6.2.	Retribución variable	10
6.2.1.	Retribución variable anual o bonus.....	10
6.2.2.	Planes de incentivos a largo plazo.....	16
6.3.	Otros incentivos a medio y largo plazo.....	31
6.4.	Otros conceptos retributivos y retribución en especie	31
6.5.	Plan de ahorro.....	32
6.6.	Retribución prevista en el ejercicio 2022 y siguientes.....	32
6.7.	Términos y condiciones principales del contrato de los consejeros ejecutivos	34
7.	NUEVOS NOMBRAMIENTOS	38
8.	GOBERNANZA.....	39
8.1.	Revisión y aprobación de la Política.....	39
8.2.	Supervisión y aplicación	39
8.3.	Excepcionalidad.....	40

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**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”), en cumplimiento de los requisitos legales establecidos por la Ley de Sociedades de Capital¹ (en adelante, la “**LSC**”).

La Política de Remuneraciones de los consejeros de Árima (en adelante, la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”) ha sido elaborada teniendo en cuenta la relevancia de la Sociedad, su situación económica, los estándares de mercado para empresas comparables, la política de remuneraciones de los empleados de Árima 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 desde el 28 de junio de 2022, fecha de su aprobación por la Junta General de Accionistas de Árima, y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, 2023, 2024 y 2025.

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.

¹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, tras la modificación introducida por la Ley 5/2021, de 12 de abril.

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 éstos, 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 lo relativo a 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. 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.

4.3. 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.

4.4. Flexibilidad y transparencia

Las reglas para la gestión retributiva de los consejeros incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo a las necesidades que surjan en cada momento. Dichas situaciones excepcionales estarán debidamente justificadas y en línea con los requerimientos normativos que apliquen en cada momento, sin que pudieran estar basadas en cuestiones que pudieran resultar discriminatorias.

Sin perjuicio de lo anterior, 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.

4.5. Claridad e individualización

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

4.6. 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.

4.7. 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.

4.8. Vinculación con las condiciones retributivas de los empleados

Para el establecimiento de las condiciones retributivas de los consejeros ejecutivos, descritas en la presente Política, se ha tenido en cuenta el sistema retributivo aplicable a los empleados de Árima.

En concreto, la presente Política pretende el alineamiento con el sistema retributivo general de la Sociedad, buscando en todos los casos fomentar el compromiso de todos los profesionales con la Sociedad, la ética personal y corporativa, la promoción de los objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible.

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.

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 inalterada 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 correspondiente al ejercicio 2022, 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. El contrato deberá ser aprobado con el voto favorable de las dos terceras (2/3) partes de sus miembros, y el consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación. En el contrato 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.

En todo caso, la remuneración de los consejeros deberá 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 (en adelante, el “**C. Delegado**”) y el Chief Financial Officer (en adelante, el “**C. Ejecutivo**”).

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, la rentabilidad, 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 particular en criterios objetivos que pretenden evaluar la contribución individual 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% de la retribución fija anual 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.

Basándose en las prácticas habituales de mercado, los requerimientos de los inversores de las compañías cotizadas y las recomendaciones de Buen Gobierno y de la CNMV, el sistema de evaluación está ligado al rendimiento de la sociedad y su desempeño en el mercado incorporando los límites y cautelas técnicas precisas para asegurar que tales remuneraciones guardan relación con el rendimiento individual de sus beneficiarios.

El sistema de evaluación está vinculado a criterios predeterminados y medibles, alineados con la estrategia de la Compañía y con los intereses de su accionariado, y

ligados a la obtención de un resultado que promueva la sostenibilidad de la empresa. Se consideran criterios financieros y no financieros, absolutos y relativos, que sean adecuados a la creación de valor y al grado de madurez de la Compañía.

Dichos criterios responden a cuatro pilares o categorías, igual de relevantes, que engloban el rendimiento de la Compañía desde distintos enfoques, pero de un modo integral y completo:

1. En un primer lugar, se establece un parámetro que pivota sobre el **RETORNO AL ACCIONISTA (SHARE-BASED TOTAL RETURN)**. Es un objetivo prioritario para la sociedad y sus consejeros ejecutivos que los accionistas de la Compañía rentabilicen su inversión, entendida ésta como el crecimiento del valor de cotización de la acción, incluyendo cualquier rendimiento económico distribuido en aplicación de los derechos económicos de las acciones durante el ejercicio.
2. Otro parámetro fundamental es el comportamiento financiero de la Compañía frente a su competencia (resto de Socimis cotizadas en el mercado continuo) o **COTIZACION Vs. NAV** de la Compañía, valorándose el descuento existente entre la cotización de la acción y su Net Asset Value (NAV) de una forma medible.
3. Otro parámetro que será medido para la determinación de la aplicación de la remuneración variable consiste en el valor del **PORTFOLIO** de la Compañía y gestión del mismo.

Se considera esencial la excelencia en la gestión de la cartera de activos de la Compañía y se vincula a las medidas detalladas a continuación, que engloban la gestión de la cartera estabilizada y de la cartera en proceso de remodelación:

- **Crecimiento del valor de la cartera global de forma comparable** – en términos *Like-for-Like* - en base a las valoraciones realizadas por un valorador acreditado externo de acuerdo con la metodología RICS, reconocida internacionalmente.
- **Grado de calidad de los activos**, medible mediante un conjunto de certificaciones expedidas por organismos externos y utilizando la metodología

nacional e internacional. Estas certificaciones incluyen, entre otras, las certificaciones LEED, BREAM, Well y Well Health & Safety.

4. Por último, se establece como fundamental el parámetro **SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD CORPORATIVA (RSC)**, a fin de recoger de una forma medible y objetiva, el comportamiento de Árima en su afán de ser una compañía que promueve la sostenibilidad en sus actuaciones a todos los niveles. Esta categoría se vincula a las siguientes métricas:

- **GRESB**: evaluación de referencia en el sector y de gran prestigio internacional, que valida datos contrastables y medibles relativos a aspectos RSC sobre el desempeño de la Compañía y su cartera de activos, proporcionando un ranking de referencia que posiciona a cada compañía en el mercado y frente a sus competidores. Es, por tanto, una métrica relativa.
- **EPRA sBPR**: estándar europeo que define de forma precisa las métricas clave en el sector, en el ámbito financiero y de la sostenibilidad, a fin de promover la transparencia y facilitar la comparativa entre las compañías inmobiliarias europeas.

Con estos criterios – los cuales tendrán el mismo peso específico: $\frac{1}{4}$ Retorno al Accionista, $\frac{1}{4}$ Descuento sobre NAV, $\frac{1}{4}$ Portfolio y $\frac{1}{4}$ RSC – la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estima que puede evaluar la actuación de la Compañía en su complejidad y conjunto de forma razonable y objetiva, y establece los siguientes niveles de cumplimiento para valorar el desempeño de los consejeros ejecutivos:

REMUNERACIÓN VARIABLE CP

Concepto	Peso	Peso relativo	Métrica	Objetivo*		
				0%	100%	150%
SBTR	25,0%	100%	Retorno al accionista	≤ 5%	5% - 10%	≥ 10%
FINANCIERO	25,0%	100%	Descuento de NAV sobre Competencia	≥ 20%	=	≤ 20%
PORTFOLIO	25,0%	50%	Valoraciones (Lfl)	≤ 0%	0% - 5%	≥ 5%
		50%	Certificados de Calidad y Sostenibilidad	4	8	16
		100%				
ESG	25,0%	50%	GRESB	3 *	4 *	5*
		50%	EPRA Sustainability	Bronze	Silver	Gold
		100%				

* El importe de la retribución variable propuesto al Consejo de Administración será proporcional al nivel de cumplimiento de los parámetros.

1. **Fijo:** hasta este nivel de cumplimiento de objetivos, no se devengaría plan de remuneración variable a corto plazo. Se estará en este escenario cuando no se alcancen los niveles mínimos de cumplimiento de objetivos.
2. **Intermedio:** Alcanzados los objetivos fijados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se devengará, además de la remuneración fija, la remuneración variable a corto plazo correspondiente a un importe entre el 0% y el 150% de la misma en función del nivel de cumplimiento.
3. **Máxima:** En caso de excederse los objetivos marcados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se devengará, además de la remuneración fija, la remuneración variable a corto plazo correspondiente a un importe del 150% de la remuneración fija determinada para cada consejero ejecutivo.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá ir ajustando periódicamente el peso de las métricas o añadir nuevos objetivos o métricas para conseguir los objetivos a medio y largo plazo de la Sociedad. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones

propondrá al Consejo de Administración, en función del nivel de cumplimiento de las métricas y de cualquier otro factor que considere relevante, el porcentaje que corresponda pagar como remuneración variable hasta los máximos fijados para los niveles intermedio y máximo de cumplimiento.

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.

Las métricas que se medirán dentro de cada uno de los objetivos marcados en esta Política de Remuneraciones serán las que se indican a continuación:

- 1. RETORNO AL ACCIONISTA (*SHARE-BASED TOTAL RETURN*):** Si el crecimiento del valor de cotización de la acción, incluyendo cualquier rendimiento económico distribuido en aplicación de los derechos económicos de las acciones durante el ejercicio fueran iguales o inferiores a un 5%, se estará en el nivel fijo; si el crecimiento de valor fuera superior al 5%, pero inferior al 10%, se estará en el nivel Intermedio y si el crecimiento de valor en un ejercicio fuera igual o superior al 10%, se estará en el nivel Máximo.
- 2. COTIZACIÓN Vs NAV:** Se valorará el descuento existente entre la cotización de la acción y su Net Asset Value (NAV) de una forma medible respecto del de sus competidores en el mercado. El nivel Fijo se obtendrá si el descuento sobre NAV es superior en un 20% sobre el de la media de los competidores; el nivel Intermedio se alcanza si se cotiza con un descuento sobre NAV similar al de la media de los competidores; y el nivel Máximo se obtiene si el descuento sobre NAV con el que

cotiza la compañía es menor en un 20% sobre el descuento medio con el que cotizan las compañías competidoras.

- 3. PORTFOLIO:** Dentro de esta categoría se ponderará el 50% el incremento de valoración en términos comparables (*Like-for-Like*) del portfolio. Se estará en el nivel Fijo si no se consigue revalorización alguna. Se estará en el nivel Intermedio si la revalorización está entre el 0% y el 5%. Se estará en el nivel Máximo si la revalorización es igual o superior al 5%. El otro 50% de la ponderación vendrá determinada por el nivel de consecución de certificaciones de calidad en los edificios (LEEDS, WELL, BREAM, etc.), de acuerdo con el plan de negocio que publica la Compañía.

- 4. SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD CORPORATIVA (RSC):** Dentro de esta categoría se ponderará un 50% la calificación **GRESB**. El nivel Fijo se obtendrá con una calificación GRESB tres estrellas; el nivel Intermedio con una calificación GRESB cuatro estrellas; y el nivel Máximo con una calificación GRESB cinco estrellas. El 50% restante se ponderará en base a la calificación **EPRA sBPR**: el nivel Fijo se obtendrá con calificación bronce; el nivel Intermedio con calificación plata; y el nivel Máximo con calificación oro.

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, medio y largo 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.

Para el caso de que se acreditase que para el cálculo de la retribución variable de los consejeros ejecutivos se hubieran utilizado datos falsos por haber sido fraudulentamente manipulados, de forma tal que, de haberse tomado los valores reales el porcentaje de remuneración variable que hubiera correspondido fuera menor, sin

perjuicio de cualesquiera otras responsabilidades que se pudieran depurar, los consejeros ejecutivos vendrán obligados a reintegrar a la Compañía el porcentaje fraudulentamente devengado en el menor plazo posible, o dicho importe será descontado de su retribución fija.

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 por 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.

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 la Junta General de Accionistas 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.
 - 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.

- $NP_i^{\text{Anteriores, No monetarios}}$, 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.
 - $\Delta t_i^{\text{Hasta el aniversario}}$ 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, 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 en circulación en cada momento. Como consecuencia de lo anterior, habida cuenta el capital social en circulación de la Compañía, bajo ningún concepto, mientras este no varíe, el porcentaje de Acciones de Incentivo en ningún año, ni en agregado, podrá superar el 8,1% de las Acciones Ordinarias de la Sociedad a día de formulación de esta política. Dado el grado de madurez de la Compañía, en condiciones de mercado normales, cabría esperar un nivel de crecimiento importante.
- 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.

No obstante lo anterior, para el caso de que se acreditase que para el cálculo del Plan de Incentivos se hubieran utilizado datos falsos por haber sido fraudulentamente manipulados, de forma tal que de haberse tomado los valores reales el número de Acciones de Incentivo que hubiera correspondido fuera menor, sin perjuicio de cualesquiera otras responsabilidades que se pudieran

depurar, los consejeros ejecutivos vendrán obligados a reintegrar a la Compañía el porcentaje fraudulentamente devengado en el menor plazo posible.

- vi. Periodos 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 Periodo de Diferimiento ya comenzado que finalice tras dicha extinción. Adicionalmente, si con carácter previo al final de cualquier Periodo 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 Periodo 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), o (iii) en caso de consejeros ejecutivos diferentes del Consejero Delegado, si se nombrara un nuevo Consejero Delegado por otra causa que no sea el cese voluntario del actual Consejero Delegado, 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.

Como consecuencia de lo anterior, habida cuenta el capital social en circulación de la Compañía, bajo ningún concepto, mientras este no varíe, el porcentaje de Acciones de Incentivo en ningún año, ni en agregado, podrá superar el 8,1% de las Acciones Ordinarias de la Sociedad a día de formulación de esta política. Dado el grado de madurez de la Compañía, en condiciones de mercado normales, cabría esperar un nivel de crecimiento importante.

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, o una póliza de seguro de asistencia médica privada.

6.5. Plan de ahorro

La Sociedad podrá implantar un Plan de Ahorro vinculado a la supervivencia a una determinada edad, incapacidad permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez y fallecimiento dirigido exclusivamente a los consejeros ejecutivos con el propósito de complementar sus prestaciones públicas de la Seguridad Social, en las condiciones y términos establecidos en el Reglamento del citado Plan.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar la cancelación o la anticipación del vencimiento del Plan de Ahorro, parcial o totalmente, pudiendo reconocer una compensación económica a los consejeros ejecutivos en el supuesto de cancelación, siempre y cuando a dicha fecha no se hubieran perdido sus derechos económicos acumulados. La citada compensación no podrá exceder de los fondos acumulados en el Plan de Ahorro que son objeto de cancelación, dando en su caso el correspondiente detalle en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

6.6. Retribución prevista en el ejercicio 2022 y siguientes

- Retribución fija: por los servicios pactados en virtud del contrato suscrito por la Sociedad con el C. Delegado, la Sociedad abonará al C. 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 C. Ejecutivo, la Sociedad abonará al C. Ejecutivo la cantidad bruta anual de trescientos veinticinco mil euros (325.000 €). El incremento en la retribución fija del C. Ejecutivo obedece a la necesidad de compensar el impacto de éste como consecuencia de la transformación de su contrato de trabajo en un contrato de prestación de servicios al haber aceptado el cargo de C. Ejecutivo de la Sociedad.

Durante la vigencia de la presente Política, estos importes podrán actualizarse anualmente conforme a la variación del Índice de Precios de Consumo (IPC), previa aprobación del Consejo de Administración.

En caso de que se produjeran dichas actualizaciones, se dará cuenta de ello en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se somete con carácter anual a la consideración de la Junta General.

- Retribución variable anual o bonus: el C. Delegado y el C. Ejecutivo participarán en el plan de bonus de la Sociedad. De acuerdo con este plan de bonus, el C. Delegado y el C. Ejecutivo podrán tener derecho a recibir una cantidad de bonus anual de hasta el 150% de su remuneración anual fija, siempre que se alcancen los objetivos fijados (fijo, intermedio y máximo) en la presente Política de Remuneraciones, cuyas métricas serán comprobadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y cuya propuesta deberá ser aprobada por Consejo de Administración.

Los parámetros para la medición de los objetivos del bonus durante la vigencia de esta Política de Remuneraciones son los siguientes se detallan en el apartado 6.2.1.

No obstante lo anterior, en cualquier momento el Consejo de Administración podrá modificar los objetivos establecidos para cada ejercicio de forma que reflejen las prioridades estratégicas de la Sociedad y aseguren el alineamiento de los incentivos con la creación de valor, los intereses de los accionistas y el desarrollo sostenible a largo plazo.

- Retribución variable plurianual: el C. Delegado y el C. Ejecutivo participan en el EIP, de acuerdo con el procedimiento descrito anteriormente en el apartado de cálculo del EIP.
- Retribución en especie y otros beneficios: los contratos del C. Delegado y del C. Ejecutivo prevén el abono de retribuciones en especie y beneficios sociales por un importe máximo de 45.000 euros y 24.000 euros, respectivamente. Estos beneficios pueden consistir en vehículo de empresa (incluido los gastos del renting, 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, así como 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.

- Plan de Ahorro: el C. Delegado y el C. Ejecutivo podrán participar en el Plan de Ahorro que establezca la Sociedad. Las aportaciones a favor de los consejeros ejecutivos se aprobarán por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, pudiendo estos modificar las aportaciones para ajustarlas a la evolución del negocio y del mercado.

A la fecha de aprobación de la presente Política, el Consejo de Administración de la Compañía no ha aprobado ninguna aportación al Plan de Ahorro a favor del C. Delegado y el C. Ejecutivo.

6.7. Términos y condiciones principales del contrato de los consejeros ejecutivos

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

- i. Duración: indefinida, extinguiéndose con arreglo a lo dispuesto en la legislación mercantil, los Estatutos Sociales y el apartado (iii) siguiente.
- ii. Pacto de exclusividad: el C. Delegado y el C. Ejecutivo 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 C. Delegado o el C. Ejecutivo que no requieran dedicación significativa ni concurran con los negocios de la Sociedad.

No obstante, este compromiso de exclusividad no prevendrá al C. Delegado ni al C. Ejecutivo, siempre que no (i) interfiera en las responsabilidades que el C. Delegado o el C. Ejecutivo 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 C. Delegado o del C. Ejecutivo;

(ii) continuar siendo consejero no ejecutivo de otras sociedades siempre que el C. Delegado o el C. Ejecutivo obtengan el consentimiento expreso del Consejo de Administración de la Sociedad; y,

(iii) únicamente para el C. 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 C. Delegado) y desempeñar las funciones que correspondan en esas sociedades.

iii. 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, Variable, 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.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que tras la extinción de la relación mercantil se produzca la reactivación de la relación laboral previamente suspendida, se estará a lo dispuesto en su contrato laboral.

- iv. Pacto de no solicitud de clientes y empleados: durante la vigencia del contrato del C. Delegado o del C. Ejecutivo y durante un período de dos años después de la extinción del mismo, el C. Delegado o el C. Ejecutivo, 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.

- v. No competencia: durante la vigencia de su contrato, el C. Delegado o el C. Ejecutivo no podrán 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 C. Delegado 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.
- vi. Compromiso de permanencia mínima: Por último, en el contrato del C. Delegado se establece el compromiso de permanencia mínima, que 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 C. 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 C. 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 C. Delegado sea cesado como C. Delegado de la Sociedad o su nombramiento como C. Delegado no sea renovado o su Contrato sea resuelto por la Sociedad, el C. Delegado 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.

7. 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, 6.4 y 6.5 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.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en el apartado 5 anterior.

En todo caso, la selección de nuevos consejeros, ejecutivos o no ejecutivos, priorizará la contratación de mujeres hasta alcanzar los mínimos recomendados por el Código de Buen Gobierno (40% a partir de 2022). Será considerada esta condición como prioritaria por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a la hora de proponer candidatos para sustituir a los actuales miembros del Consejo de Administración que por cualquier

motivo abandonen su cargo. Dada la actual dimensión de la Sociedad, se considera que el Consejo de Administración, en cuanto a número de componentes y capacidades de los mismos es adecuado y racional.

8. GOBERNANZA

8.1. Revisión y aprobación de la Política

La Política de Remuneraciones del Consejo de Administración de Árima será analizada y revisada periódicamente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que elevará al Consejo de Administración las propuestas de modificación que estime necesarias en función de la evolución de la Sociedad y el mercado, así como las adaptaciones que sean requeridas para el cumplimiento en todo momento de las disposiciones normativas vigentes y las normas de buen gobierno corporativo.

En caso de revisión de la Política, se describirán y explicarán todos los cambios significativos y cómo se han tenido en cuenta las votaciones realizadas y los puntos de vista que, en su caso, se hayan recibido de los accionistas sobre la Política y los Informes Anuales de Remuneraciones de Consejeros desde la fecha de la votación más reciente que haya tenido lugar sobre la Política de Remuneraciones en la Junta General de Accionistas.

En todo caso, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará por la correcta interpretación y resolución de conflictos de interés que, en su caso, pudieran suscitarse en relación con la aplicación y revisión de la Política de Remuneraciones.

8.2. Supervisión y aplicación

El Consejo de Administración de Árima es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la Política de Remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en esta Política.

8.3. Excepcionalidad

La Sociedad podrá aplicar, dentro del marco normativo vigente, las excepciones sobre todos o alguno de los elementos retributivos descritos en la presente Política, en función de las necesidades particulares del negocio de Árima.

En este sentido, para la aplicación de dichas excepciones, será necesaria la propuesta motivada de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que deberá ser en todo caso analizada y aprobada por el Consejo de Administración.

Asimismo, cualquier aplicación de excepcionalidad será debidamente consignada y explicada en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros.

Las circunstancias excepcionales mencionadas en este apartado solo cubrirán situaciones en las que la excepción de la Política de Remuneraciones sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

* * *
