



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.....	15
6.4.	Otros conceptos retributivos y retribución en especie.....	15
6.5.	Términos y condiciones principales del contrato del Consejero Delegado.....	15
6.6.	Nuevos nombramientos.....	19



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 2019, 2020 y 2021.

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, el único consejero que realiza funciones ejecutivas es el Consejero Delegado, don Luís López de Herrera Oria (*Chief Executive Officer*, en adelante, el “**Consejero Delegado**”).

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, el Consejero Delegado participa 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 resumen las principales características del EIP:

- Beneficiarios: el equipo directivo y el resto de empleados de la Sociedad. No podrán ser beneficiarios del EIP los consejeros que no desarrollen funciones ejecutivas.
- Periodo de Vigencia: desde la fecha de admisión a negociación de las acciones de la sociedad en las Bolsas de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia a través del Sistema de Interconexión Bursátil Español (SIBE), hasta el día 30 de junio de 2024. Posteriormente, se implantará un nuevo plan de incentivos.
- Periodos de Cálculo: son los periodos de tiempo que transcurren entre el día 1 de julio de un determinado año, hasta el 30 de junio del año siguiente, sobre los cuales se estimarán superados o no los Umbrales Mínimos de Cumplimiento y, en su caso, se devengarán las acciones a abonar en el marco del EIP para cada Período de Cálculo (el “Incentivo”). A los efectos del cálculo del primer Período de Cálculo, se entenderá que este se inicia en la fecha de admisión a negociación de las acciones de la sociedad en las Bolsas de



Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia a través del Sistema de Interconexión Bursátil Español (SIBE) y finaliza el 30 de junio de 2020.

iv. Umbrales Mínimos de Cumplimiento: para que los beneficiarios tengan derecho a recibir acciones se tienen que superar los siguientes umbrales durante en el Periodo de Cálculo relevante:

- *Tasa de Retorno de los Accionistas (Shareholder Return Rate)*: entendida como el cambio del valor neto de los activos (“NAV”) durante el Periodo del Cálculo relevante (ajustado por el importe neto de los fondos recibidos de cualquier emisión de acciones de la Sociedad y de los dividendos que hayan sido distribuidos), que se expresará porcentualmente y debe superar el 10% (el “**Exceso sobre la Tasa de Retorno de los Accionistas**”).
- *Cota máxima (Relevant High Water Mark)*: entendida como el valor más alto entre (i) el NAV inicial del periodo de cálculo, (ii) y el NAV de la última fecha incluida dentro del Periodo de Cálculo más reciente respecto al que un Incentivo resultó pagadero (ajustado por el importe neto de las emisiones de acciones de la Sociedad y dividendos pagados), que deberá ser superada por la suma de (A) el NAV de la Sociedad del último día del actual Periodo de Cálculo (ajustado por el importe neto de los fondos recibidos de cualquier emisión de acciones de la Sociedad y de los dividendos que hayan sido distribuidos) y (B) los dividendos abonados en dicho Periodo de Cálculo o todos aquellos dividendos pagados desde el último Periodo de Cálculo en el que un Incentivo resultó pagadero, esta diferencia será expresada porcentualmente (el “**Exceso sobre la Cota Máxima**”).

A los efectos del EIP se entiende por NAV el valor neto de la Sociedad que se calculará semestralmente por la Sociedad conforme a los estándares de mercado (como IFRS-EU o EPRA NAV) con base en la tasación más reciente que se disponga de los activos inmobiliarios de la Sociedad. Dicha tasación será preparada por un tasador externo cualificado bajo RICS y será aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad. Se tomarán los ingresos netos de la oferta de suscripción de las acciones de la Sociedad como NAV inicial de cara al Cálculo del EIP.



- v. Cálculo: en el caso de que se superen los Umbrales Mínimos de Cumplimiento, los Beneficiarios tendrán derecho a percibir un Incentivo equivalente al porcentaje que represente el menor del (i) 20% del Exceso sobre la Tasa de Retorno de los Accionista o (ii) 20% del Exceso sobre la Cota Máxima del periodo de cálculo; sobre el total de las acciones ordinarias en circulación el último día del periodo de cálculo.
- vi. Límite Máximo Agregado: en cualquier caso durante la totalidad del Periodo de Vigencia, los Beneficiarios no tendrán derecho a percibir más del 10% del total de acciones ordinarias que la sociedad tenga emitidas en cada momento, por lo que la máxima dilución esperada para los accionistas de la Sociedad será como máximo del 10%.
- vii. Devengo y Abono del EIP: con la excepción en relación con el primer período de cálculo, el Incentivo se calculará de forma anualizada a la finalización del correspondiente Período de Cálculo por parte del Director Financiero de la Sociedad. Dichos cálculos serán verificados por un auditor externo, de conformidad con el correspondiente informe de procedimientos acordados, y por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, quien los elevará para su aprobación por el Consejo de Administración. El Consejo de Administración aprobará, en su caso, el Incentivo en la misma fecha en la que se acuerde la aprobación de los estados financieros semestrales de la Sociedad cerrados a 30 de junio de cada año. Esta fecha determinará el momento de devengo del Incentivo para cada Beneficiario (la "**Fecha de Devengo**").

Una vez determinadas las acciones a entregar a los Beneficiarios, la mitad serán percibidas por el Consejero Delegado, quien además tendrá total discreción para asignar la otra mitad entre el resto de Beneficiarios. Dicha asignación será ratificada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Tras la Fecha de Devengo, el Consejo de Administración procederá a abonar el Incentivo a los Beneficiarios tan pronto como sea posible. Para ello, podrá emplear, sujeto en su caso a las correspondientes autorizaciones, cualquier procedimiento o emplear cualquier medio del que disponga legalmente.
- viii. Pago en Efectivo: el Consejo de Administración de la Sociedad puede optar por abonar el Incentivo, total o parcialmente, en efectivo en caso de (i) que la Sociedad no cuente con suficientes acciones en autocartera para hacer frente al pago del Incentivo, o (ii) en el caso de que se produzca un Evento de Liquidez (tal y como se definen más adelante). En el caso (i) anterior, el importe a entregar en efectivo será aquel que fuere necesario (neto de



impuestos) para suscribir o adquirir de la Sociedad el mismo número de acciones que correspondían a cada Beneficiario como pago del Incentivo.

Adicionalmente, si la Sociedad determina que la entrega, total o parcial, del Incentivo a cualquier Beneficiario, en acciones, es por cualquier motivo significativamente perjudicial para la Sociedad, ésta deberá pagar el Incentivo en efectivo a dicho Beneficiario.

ix. Periodo de indisponibilidad de las acciones (“Lock-up”): las acciones que se entreguen a los Beneficiarios en el marco del EIP estarán sujetas un período de indisponibilidad (*lock-up*) progresivo desde la Fecha de Devengo, tal y como se detalla a continuación:

- Los Beneficiarios no podrán disponer de 1/3 de las acciones recibidas durante los 12 meses posteriores a su correspondiente Fecha de Devengo;
- Los Beneficiarios no podrán disponer de 1/3 de las acciones recibidas durante los 18 meses posteriores a su correspondiente Fecha de Devengo; y,
- Los Beneficiarios no podrán disponer de 1/3 de las acciones recibidas durante los 24 meses posteriores a su correspondiente Fecha de Devengo.

Este periodo de indisponibilidad (*lock-up*) no será de aplicación en los siguientes supuestos: (i) para hacer frente a las obligaciones fiscales del beneficiario derivadas del EIP; (ii) en caso de que se produzca una oferta de compra o una oferta pública de un tercero sobre la Sociedad cuya aceptación sea recomendada por el Consejo de Administración o requiera legalmente que el Beneficiario transmita su acciones; (iii) en caso de extinción de la relación contractual entre el Beneficiario y la Sociedad, salvo que ésta se deba a una negligencia grave; (iv) o durante el periodo correspondiente a los últimos 12 meses del Periodo de Vigencia del EIP.

x. Eventos de Liquidez: en caso de que se produzca la (i) liquidación de la Sociedad aprobada por sus Accionistas, o (ii) que como consecuencia de una oferta pública de adquisición sobre las acciones de la Sociedad o de una venta de acciones de la misma, se produzca se obtenga una posición de control por cualquier parte (entendiendo “control” tal y como se define en el Real Decreto 1066/2007, de 27 de Julio, sobre el régimen de las ofertas públicas de adquisición de valores), durante el Periodo de Vigencia del EIP, los Beneficiarios tendrá derecho a recibir las acciones del Incentivo, no sujetas a limitación de disponibilidad o *lock-up*, (o en el caso de que el Consejo de Administración lo acordara, el



Pago en Efectivo) que represente un porcentaje sobre el total de acciones ordinarias emitidas por la Sociedad igual al menor de los siguientes porcentajes: (a) 20% del Exceso sobre la Tasa de Retorno de los Accionista y (b) 20% del Exceso sobre la Cota Máxima; teniendo en cuenta que, tanto el cálculo, como pago del Incentivo deberán ajustarse al distinto marco temporal derivado del Evento de Liquidez.

- xi. Pérdida de los derechos: el Beneficiario perderá sus derechos bajo el EIP en caso de que se produzca una rescisión del contrato laboral o del contrato de prestación de servicios, con causa justificada, según corresponda, antes de la finalización del Periodo de Vigencia.
- xii. Modificación: la Sociedad podrá variar la articulación del EIP cuando estime que una estructuración diferente puede resultar más favorable para la Sociedad y para los Beneficiarios.

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 del contrato del Consejero Delegado

Los términos y condiciones esenciales del contrato del Consejero Delegado 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 €).
 - Retribución variable anual o bonus: el Consejero Delegado participará en el plan de bonus de la Sociedad. De acuerdo con este plan de bonus, el Consejero



Delegado podrá tener derecho a recibir una cantidad de bonus anual de hasta el 150% de su remuneración anual fija, siempre que el Consejero Delegado alcance 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 tendrá 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.
- 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 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 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 que no requieran dedicación significativa ni concurran con los negocios de la Sociedad.

No obstante, este compromiso de exclusividad no prevendrá al Consejero Delegado, siempre que no (i) interfiera en las responsabilidades que el Consejero Delegado tiene hacia la Sociedad ni (ii) suponga un incumplimiento de su compromiso de no competir con la Sociedad, 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 obtenga el consentimiento expreso del Consejo de Administración de la Sociedad; y,
- (iii) 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: el contrato del Consejero Delegado puede terminarse por las siguientes causas: (i) por mutuo acuerdo; (ii) por decisión unilateral del Consejero Delegado 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 Delegado; (iv) decisión de la Sociedad como consecuencia de una conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de las funciones del Consejero Delegado; y (v) modificación estructural o cambio de control.

La terminación del contrato del Consejero Delegado por los motivos indicados en el punto (iii) o (v) anteriores dará derecho al Consejero Delegado a percibir una indemnización equivalente a dos (2) veces la última retribución total anual percibida (incluyendo retribución fija, retribución variable anual, planes de incentivos a medio y largo plazo así como beneficios sociales). En el supuesto de que en el año inmediatamente anterior a que se produzca la extinción de la relación del Consejero Delegado con la Sociedad se haya procedido a la liquidación de dos o más sistemas de retribución a medio y largo plazo, únicamente se tendrá en cuenta a efectos indemnizatorios el de mayor cuantía.

- (v) Pacto de no solicitud de clientes y empleados: durante la vigencia del contrato del Consejero Delegado y durante un período de dos años después de la extinción del mismo, el Consejero Delegado, 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 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.

* * *
