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 3

4.1 GARANTIZAR LA INDEPENDENCIA DE CRITERIO. ATRAER Y RETENER A LOS MEJORES PROFESIONALES ... 4

4.2 SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO 4

4.3 FLEXIBILIDAD, TRANSPARENCIA, CLARIDAD E INDIVIDUALIZACIÓN 4

4.4 EQUIDAD, PROPORCIONALIDAD DE LA RETRIBUCIÓN Y COHERENCIA CON LA ESTRATEGIA, INTERESES Y VALORES DE LA SOCIEDAD. ADECUACIÓN A LAS MEJORES PRÁCTICAS DE MERCADO 4

4.5 VINCULACIÓN CON LAS CONDICIONES RETRIBUTIVAS DE LOS EMPLEADOS 5

4.6 DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS 5

5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES 5

5.1 IMPORTE MÁXIMO ANUAL DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS 6

5.2 RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL 6

6. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS 7

6.1 RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL 8

6.2 RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL O BONUS 8

6.3 OTROS INCENTIVOS A MEDIO Y LARGO PLAZO 9

6.4 OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS Y RETRIBUCIÓN EN ESPECIE 10

6.5 RETRIBUCIÓN PREVISTA EN EL EJERCICIO 2025 Y SIGUIENTES 10

6.6 TÉRMINOS Y CONDICIONES PRINCIPALES DEL CONTRATO DEL CONSEJERO DELEGADO 10

7. NUEVOS NOMBRAMIENTOS 12

8. GOBERNANZA 12

8.1 REVISIÓN Y APROBACIÓN DE LA POLÍTICA 12

8.2 SUPERVISIÓN Y APLICACIÓN 13

8.3 EXCEPCIONALIDAD 13

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 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**").

La Política de Remuneraciones de los consejeros de Árima (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, las 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.

El sistema retributivo descrito en la Política de Remuneraciones será de aplicación, en su caso, a cualquier consejero que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de la misma, y podrá variar respecto de cada consejero en función de la categoría que le corresponda en cada momento.

2. VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

De conformidad con lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones estará vigente desde su aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas, durante el ejercicio 2025 y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, 2026, 2027 y 2028.

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 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. ATRAER Y RETENER A LOS MEJORES PROFESIONALES

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

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.

4.2 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.

4.3 FLEXIBILIDAD, TRANSPARENCIA, CLARIDAD E INDIVIDUALIZACIÓN

Las reglas para la gestión retributiva de los consejeros incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales en función de las circunstancias que surjan en cada momento. Dichas situaciones excepcionales deberán estar debidamente justificadas y en línea con las normas 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.

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

4.4 EQUIDAD, PROPORCIONALIDAD DE LA RETRIBUCIÓN Y COHERENCIA CON LA ESTRATEGIA, INTERESES Y VALORES DE LA SOCIEDAD. ADECUACIÓN A LAS MEJORES PRÁCTICAS DE MERCADO

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.

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.

4.5 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 las retribuciones de 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.

4.6 DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS

Partiendo de la cantidad máxima anual fijada y aprobada por la Junta General en concepto de retribución a consejeros en su condición de tales, corresponderá al Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la facultad de distribución de esa cantidad entre sus miembros en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, todo ello dentro del marco de los Estatutos y de la Política de Remuneraciones.

Asimismo, el Consejo será competente para fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dentro del marco de la Política de Remuneraciones y de conformidad con lo previsto en su contrato. Asimismo, corresponde al Consejo de Administración aprobar, con la mayoría legalmente exigible, los contratos de los consejeros ejecutivos con la Sociedad, que deberán ajustarse a la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General.

La Política de Remuneraciones ha sido propuesta por el Consejo de Administración para su aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

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, su modificación y actualización, todo ello de conformidad con lo establecido en los Estatutos y el Reglamento del Consejo de Administración.

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 dichas calificaciones 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 al artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración, 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 asignación anual fija. El importe total de las retribuciones que podrá satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tales coincidirá con dicha asignación anual fija.

En este sentido, la Junta General de Accionistas es el órgano competente para aprobar, en su caso, la Política de Remuneraciones de la Sociedad, y será asimismo el órgano responsable de determinar la cantidad máxima de la remuneración anual que los consejeros tendrán derecho a percibir. El importe máximo anual de las retribuciones que satisfará la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tales no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas. 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.

5.1 IMPORTE MÁXIMO ANUAL DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS

La remuneración anual máxima a percibir por los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales y en su conjunto asciende a 425.000 euros. A efectos de dicho cálculo se ha tenido en cuenta la suma de los actuales conceptos retributivos en los términos indicados en el apartado siguiente, así como la posibilidad de que, en su caso, se incorporara al Consejo un nuevo consejero independiente, que pudiera ser también miembro de alguna Comisión, o que se incorporara alguno de los consejeros independientes actuales a alguna otra comisión del Consejo, evitando de este modo tener que modificar de nuevo la presente Política de Retribuciones.

Las retribuciones que perciban los consejeros por el desarrollo de sus funciones en el Consejo serán compatibles e independientes de (i) los pagos de las primas del seguro de responsabilidad civil contratado por la Sociedad para sus consejeros; y (ii) cualquier reembolso de gastos corrientes en los que hayan incurrido los consejeros a la hora de asistir a las sesiones del Consejo o de alguna de sus Comisiones. Los consejeros en su condición de tales no percibirán indemnizaciones o pagos por terminación de sus funciones como tales ni participarán en esquemas de ahorro o previsión social.

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

5.2 RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL

Del importe indicado 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 categoría del consejero.
- El papel que cumple el consejero en el Consejo de Administración y, en su caso, en cualquiera de sus Comisiones.
- 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.
- La fecha de incorporación del consejero al Consejo de Administración dentro del ejercicio fiscal.
- Otras circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

Concretamente, del importe fijado en el apartado 5.1, el Consejo de Administración ha decidido, para su abono en concepto de asignación fija anual por pertenencia al Consejo de Administración que corresponde a los consejeros independientes, un importe de 50.000 euros brutos.

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.

Si el número de miembros del Consejo de Administración aumentase dentro de los límites aplicables, la retribución fija a percibir por cualquier nuevo consejero se determinará conforme a las condiciones anteriormente descritas, respetando siempre el importe máximo anual establecido en el apartado 5.1 anterior.

6. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir la retribución que por el desempeño de dichas responsabilidades se prevea en los contratos celebrados a tal efecto entre cada consejero y la Sociedad. Dicha retribución deberá seguir los criterios aplicables con carácter general a los miembros del personal directivo de la Sociedad, que tienen por objeto establecer un paquete de compensación que permita atraer, motivar y retener al capital humano valioso.

Corresponde al Consejo de Administración fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y dentro del marco de la Política de Remuneraciones y de conformidad con lo previsto en su contrato. Dicho contrato deberá ser aprobado por el Consejo de Administración 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 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 dicho contrato.

En todo caso, la remuneración de los consejeros ejecutivos 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, el único consejero que realiza funciones ejecutivas es el Consejero Delegado (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, 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 ANUAL O BONUS

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.

La retribución variable anual o bonus únicamente se aplica a los consejeros ejecutivos como un porcentaje de su retribución fija. Dicha retribución variable tiene por objeto incentivar el rendimiento y retener a dichos perfiles como personas clave de la Sociedad.

En este sentido, la citada retribución variable anual de los consejeros ejecutivos no superará el 100% 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 objetivos a corto, medio y largo plazo, de manera que se evalúe la creación de valor para la Sociedad.

Basándose en las prácticas habituales de mercado y las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas y de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, 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.

Concretamente, los consejeros ejecutivos percibirán como retribución variable anual un porcentaje sobre su retribución fija, que se determinará en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados por el Consejo de Administración a tal efecto. Estos objetivos podrán incluir criterios financieros y no financieros, absolutos y relativos, de negocio e individuales, que sean adecuados a la creación de valor y al grado de madurez de la Compañía en cada momento. Los criterios estarán 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.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones (i) podrá ir ajustando periódicamente el peso de las métricas utilizadas como referencia o añadir nuevas métricas para conseguir los objetivos a medio y largo plazo de la Sociedad, y (ii) 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 el máximo anterior.

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, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisará el sistema de retribución variable anual con carácter periódico, y 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 los términos legalmente exigibles.

Cualquier remuneración variable anual quedará a la entera discreción de la Sociedad. Si ésta entrega un bonus a un consejero ejecutivo con respecto a un ejercicio concreto, no estará obligada a abonarlo en los ejercicios siguientes.

Si se cumplen las condiciones del bonus, éste se pagará durante el primer semestre del año natural siguiente. El pago del bonus en uno o varios años no convertirá esta partida en un derecho consolidado, en la medida en que es de naturaleza discrecional.

En caso de terminación de la relación con el consejero ejecutivo (excepto en los casos de *good leaver*), éste no tendrá derecho a ninguna retribución variable anual.

6.3 OTROS INCENTIVOS A MEDIO Y LARGO PLAZO

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.

En particular, a la fecha de aprobación de la presente Política, el Consejo de Administración de la Compañía no ha aprobado ningún plan de incentivos a largo plazo o de remuneración variable plurianual. No obstante, analiza periódicamente la conveniencia de establecer un sistema de esta naturaleza, en línea con las prácticas del mercado y las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de sociedades cotizadas. En su caso, la Sociedad continuará valorando la implantación de un plan de estas características, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en cumplimiento de la normativa aplicable y sujeto a la aprobación de la Junta General de Accionistas y a su inclusión en la Política de Remuneraciones.

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 una póliza de seguro de vida o una póliza de seguro de asistencia médica privada, de las que también podrán beneficiarse su cónyuge y descendientes de primer grado menores de edad.

6.5 RETRIBUCIÓN PREVISTA EN EL EJERCICIO 2025 Y SIGUIENTES

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 cuatrocientos mil euros (400.000 €).

Retribución variable anual o bonus: el Consejero Delegado podrá tener derecho a recibir una cantidad de bonus anual de hasta el 100% de su remuneración anual fija, siempre que se alcancen los objetivos aprobados por Consejo de Administración conforme a lo dispuesto en el apartado 6.2.

Únicamente para el ejercicio 2025, el contrato del Consejero Delegado garantiza un bonus mínimo de 150.000 euros brutos.

Asimismo, conforme a lo previsto en dicho contrato, el bonus está supeditado a la prestación de servicios durante todo el año natural y hasta la fecha de pago −esto es, durante el primer semestre del año natural siguiente−. Si el Consejero Delegado no presta servicios de forma activa durante determinados periodos del año, pero sigue siendo estando vinculado a Árima, el importe del bonus se reducirá proporcionalmente, salvo que se acuerde lo contrario con el Consejo de Administración.

En caso de terminación de la relación con el Consejero Delegado (excepto en los casos de *Good Leaver,* como se define más adelante), éste no tendrá derecho a ninguna retribución variable anual.

Retribución en especie y otros beneficios: el contrato del Consejero Delegado prevé el abono de retribuciones en especie consistentes en una póliza de seguro de vida y una póliza de seguro de asistencia médica privada, de los que también podrán beneficiarse su cónyuge y descendientes de primer grado menores de edad.

6.6 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. **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 Consejero Delegado deberá prestar sus servicios de forma exclusiva para la Sociedad, de forma que no podrá 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 realice no sean concurrentes con las de la Sociedad, salvo que el Consejo de Administración lo autorice previamente por escrito cuando concurran circunstancias que lo justifiquen y siempre que dicha dispensa resulte compatible con el interés social. Se exceptúan las actividades relativas a los negocios y la gestión de los bienes personales y familiares del Consejero Delegado.

iii. **Causas de terminación e indemnizaciones**: la extinción del contrato del Consejero Delegado se calificará como *good leaver* o *bad leaver.* El Consejero Delegado será considerado un "**Good Leaver**" si la terminación se produce como consecuencia de: (i) jubilación a la edad legal; (ii) incapacidad permanente (incluida la incapacidad legal); (iii) fallecimiento; (iv) terminación sin causa de su contrato por parte de la Sociedad (entendiéndose por causa un incumplimiento grave de las obligaciones del Consejero Delegado); y (v) terminación del contrato por parte del Consejero Delegado debido a un incumplimiento grave por parte de Árima de sus obligaciones bajo dicho contrato. En estos supuestos, el Consejero Delegado tendrá derecho a una indemnización equivalente a la indemnización por despido improcedente de un empleado en España (es decir, 33 días de salario por año de servicio). Además, el Consejero Delegado será considerado como Good Leaver a efectos de los planes de incentivos a medio o largo plazo que la Sociedad, en su caso, tenga vigentes.

   El Consejero Delegado será considerado "**Bad Leaver**" si se produce la terminación de su contrato por cualquier otro motivo distinto de los anteriores. En los supuestos de Bad Leaver, no tendrá derecho a indemnización ni compensación alguna por la extinción, ni a ninguna retribución variable anual, ni a percibir cantidad alguna en virtud de los planes de incentivos a medio o largo plazo que la Sociedad en su caso tenga vigentes.

   En caso de dimisión voluntaria, el Consejero Delegado debe notificar a la Sociedad con un preaviso por escrito de al menos seis meses. En caso de incumplir dicho preaviso, compensará a Árima con un importe equivalente a su remuneración fija correspondiente al periodo de preaviso incumplido, y calificará como un Bad Leaver.

iv. **Pacto de no competencia y no captación de clientes y empleados**: durante un período de seis meses tras la extinción de su contrato, el Consejero Delegado no podrá, directa o indirectamente, competir con la Sociedad o captar a sus clientes o empleados. El Consejero Delegado recibirá una compensación por los compromisos anteriores equivalente a seis meses de su remuneración fija.

v. **Cláusula *clawback***: en caso de que incumpla cualquiera de las obligaciones previstas en el punto iv. anterior: (i) el Consejero Delegado deberá reembolsar todas las cantidades recibidas

en concepto de compensación por el pacto de no competencia y no captación, y pagar una penalización equivalente a seis meses de su remuneración fija; y (ii) la Sociedad no estará obligada a pagar ninguna de las compensaciones pendientes. Todo ello, sin perjuicio de cualquier otra indemnización por daños y perjuicios u otras acciones a las que Árima pueda tener derecho.

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 a 6.5 (ambos inclusive) 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 para mantener el mínimo del 40% recomendado por el Código de Buen Gobierno de sociedades cotizadas. 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.

* * *