

PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS.

Punto cuarto del Orden del Día de la Junta General Ordinaria de Accionistas convocada para el día 14 de junio de 2023 en primera convocatoria y para el 15 de junio de 2023 en segunda convocatoria.

4.- Política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración.

El artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”) prevé la obligación de que las sociedades cotizadas cuenten con una política de remuneraciones de consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios.

El Consejo de Administración, en cumplimiento del referido artículo, en su sesión celebrada el día 18 de abril de 2023, ha acordado someter a la Junta General de Accionistas la Política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración que se incorpora a la presente propuesta como Anexo I, elaborada conforme lo dispuesto en el citado precepto, y que deriva del informe emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que el Consejo de Administración hace propio en todos sus términos y que igualmente se acompaña como Anexo II.

La nueva Política de remuneraciones que se propone pretende dar continuidad a la Política vigente (aprobada por la Junta en junio de 2021, para los ejercicios 2022, 2023 y 2024), en lo relativo a los principios, estructuras y contenido del paquete retributivo de los miembros del Consejo, si bien introduce las modificaciones que se consideran necesarias como consecuencia del nombramiento de la nueva figura del vicepresidente no ejecutivo del Consejo de Administración y del cese en sus funciones ejecutivas del antiguo Consejero Delegado. Respecto de este último cargo, a pesar de que a fecha de hoy la Sociedad no ha dotado de funciones ejecutivas a ningún miembro del Consejo, la nueva Política que se propone sienta las bases para su posible remuneración, si en un futuro el Consejo de Administración determinara la necesidad de nombrar a un nuevo miembro con carácter ejecutivo. Adicionalmente, la nueva Política que se propone posibilita la revisión de la remuneración de los miembros del Consejo en un entorno de alta inflación, como en el que nos encontramos, si ello fuera necesario a juicio del propio órgano de administración.

En consecuencia, la Política de remuneraciones que se propone para los ejercicios 2023, 2024 y 2025, pretende tener un carácter continuista, manteniendo los criterios y principios que inspiraron la Política actualmente vigente, y la que lo estaba hasta el final del ejercicio 2021. El Consejo de Administración considera que la Política de remuneraciones que se propone guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, se adapta a su situación



económica y es acorde con los estándares de mercado de empresas comparables, se ajusta a las nuevas necesidades de la Sociedad y a sus necesidades futuras, en su caso, además de ser compatible con la estrategia empresarial y con los valores, objetivos e intereses a largo plazo de la Compañía.

Abril de 2023

ANEXO I

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE REALIA BUSINESS, S.A.

INTRODUCCIÓN.

La Ley de Sociedades de Capital (“LSC”), tras la reforma operada por 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 (“Ley 5/2021”), regula en su artículo 529 novodecies los nuevos requisitos que debe cumplir la política de remuneraciones de los consejeros en las sociedades anónimas cotizadas.

La regulación de dicho artículo se cumplimenta con lo dispuesto en los artículos 529 sepece y 529 octodecies de la LSC, tras las modificaciones introducidas por la referida Ley 5/2021, en relación con la remuneración de los consejeros por su condición de tales y por el desempeño de funciones ejecutivas.

Teniendo en cuenta la nueva regulación que hace la LSC de esta materia, el Consejo de Administración de Realia Business, S.A. (“REALIA”, la “Sociedad” o la “Compañía”), previo informe favorable de la Comisión de Nombramiento y Retribuciones aprobado en su sesión de 18 de abril de 2023, ha acordado someter la presente Política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración (“Política de remuneraciones”) a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar en 2023.

La nueva Política de remuneraciones pretende dar continuidad a la Política vigente (aprobada por la Junta en junio de 2021 para los ejercicios 2022, 2023 y 2024), en lo relativo a los principios, estructuras y contenido del paquete retributivo de los miembros del Consejo, ya que la misma gozó de una amplia aceptación de los accionistas, con un voto favorable del 98,55% del capital presente o representado en la Junta. No se ha recibido desde la Junta General de 2021, que aprobó la Política vigente, ninguna comunicación de los accionistas sobre la misma ni sobre los informes anuales de remuneraciones de consejeros aprobados a partir de dicha fecha. Como principales diferencias con respecto a la Política vigente, la nueva Política de remuneraciones que se propone introduce las modificaciones necesarias derivadas del nombramiento de la figura del vicepresidente no ejecutivo del Consejo de Administración y posibilita la revisión de la remuneración de los miembros del Consejo en un entorno de alta inflación, como en el que nos encontramos, si ello fuera necesario a juicio del propio Consejo de Administración. Adicionalmente, y si bien a fecha de hoy la Sociedad no ha dotado de funciones ejecutivas a ningún miembro del Consejo, la Política que se propone sienta las bases para su remuneración, por si en un futuro el Consejo de Administración determinara la necesidad de nombrar un nuevo miembro con carácter ejecutivo.

I – Principios y fundamentos generales de la Política de remuneraciones.

I.1.- La política retributiva de REALIA tiene como objetivo principal establecer un sistema de remuneración de los miembros de su Consejo que sea compatible con la estrategia empresarial, los valores y los objetivos e intereses a largo plazo de la Compañía. Teniendo en cuenta ese objetivo principal, persigue sentar las bases para remunerar a los miembros de su Consejo de Administración de manera adecuada a la cualificación que se les requiere, a las responsabilidades que asumen y a la dedicación que prestan a la Compañía, para así atraer y retener a los perfiles más adecuados para conseguir sus fines estratégicos.

En consecuencia, la retribución de los miembros del Consejo se aplicará teniendo en cuenta los siguientes principios y fundamentos:

- 1º) Debe estar alineada con el plan estratégico de la Compañía.
- 2º) Debe ser acorde a las políticas de buen gobierno y de transparencia de la Sociedad e incentivar en el largo plazo la consecución sostenible de los resultados y el alineamiento con los intereses de los accionistas y todos los grupos de interés de la Sociedad.
- 3º) Debe ser la adecuada para atraer y retener a los profesionales del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exija el cargo, sin comprometer la independencia de criterio de aquellos miembros sin funciones ejecutivas.
- 4º) Debe atender a un criterio de mercado. Es decir, será acorde con la que satisfagan otras compañías de tamaño y actividad similar, siendo periódicamente revisada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a fin de que esta pueda proponer al Consejo de Administración las modificaciones que estime pertinentes, en su caso.
- 5º) Debe ser acorde a la dedicación y responsabilidad de los miembros del Consejo.
- 6º) En relación con los miembros del Consejo con carácter ejecutivo, debe reconocer su capacidad de incrementar el valor de la empresa por su impacto en los resultados, por sus competencias y por su perfil profesional, reconociéndoseles una remuneración específica por el desempeño de esas funciones ejecutivas, e independiente y compatible con su labor de miembros del consejo de administración como tales.
- 7º) En relación con la presidencia y la vicepresidencia no ejecutiva del consejo de administración, la Política debe reconocer la responsabilidad y criticidad de dichos cargos, con una remuneración específica por el desempeño de los mismos.
- 8º) Por último, debe dotarse a la Política de una razonable flexibilidad, dentro de unos límites predeterminados, que permita adecuar la retribución de los miembros del Consejo a las circunstancias económicas y de la propia Sociedad de cada momento, de forma que pueda contribuir al cumplimiento de sus objetivos.

I.2.- La Política de remuneraciones respetará, además, los siguientes criterios que establece el Reglamento del Consejo de Administración:

- 1º) Que en caso de existir remuneración mediante entrega de acciones de la Sociedad o de sociedades del grupo, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción, retribuciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad o sistemas de previsión, estas se circunscribirán a los miembros del Consejo con carácter ejecutivo.
- 2º) Que de existir remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad, estas tomarán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y que minoren dichos resultados.
- 3º) Que en caso de existir retribuciones variables, las políticas retributivas incorporarán las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Compañía o de otras circunstancias similares.

I.3.- Durante el proceso de elaboración de la Política de remuneraciones se han analizado la retribución y las condiciones de empleo de todo el personal de la Compañía, teniendo en cuenta la dimensión de la misma y los estándares de mercado en empresas comparables, actuándose en la misma línea respecto de los miembros del Consejo.

En este sentido, la remuneración de las distintas personas trabajadoras, tanto directivas como no directivas, se determina atendiendo al cargo que ocupan, las funciones y competencias que desarrollan, la valía profesional y el grado de responsabilidad de cada una de ellas. En base a esos criterios, el Grupo mantiene un sistema retributivo justo y razonable a todos los niveles.

I.4.- Por último, la remuneración de los miembros del Consejo deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento, y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de retribución establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. En este sentido, la determinación de la Sociedad de optar por una remuneración básicamente fija, contribuye, a juicio del Consejo de Administración, a la consecución de estos objetivos.

II – Proceso de determinación de la Política de remuneraciones.

Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad informar al Consejo de Administración sobre la Política de remuneraciones de los miembros del Consejo, velando por su observancia.

Por su parte, y en base al informe previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, corresponde al Consejo de Administración la elaboración de la propuesta motivada de la Política de

remuneraciones de los miembros del Consejo que se someterá a la Junta General de Accionistas para su aprobación.

En el proceso de preparación, determinación, revisión y aplicación de la Política de remuneraciones vigente en cada momento se garantiza la adecuada gestión de cualquier eventual conflicto de intereses, a través de los siguientes mecanismos:

- (i) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a quien corresponde el informe previo sobre la Política de remuneraciones de los miembros del Consejo, no cuenta con ningún miembro con carácter ejecutivo, está integrada, entre otros, por todos los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad que tienen carácter independiente, y está presidida por uno de esos independientes, pudiendo contar con el auxilio externo de asesores cuando así lo considere oportuno.
- (ii) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa anualmente el seguimiento de la Política en vigor.
- (iii) En el debate y discusión de los acuerdos que anualmente adopta el Consejo de Administración en ejecución de la Política de remuneraciones vigente en cada momento, los miembros del Consejo con carácter ejecutivo no participan.

III – Remuneraciones de los miembros del Consejo por su pertenencia a dicho órgano y a sus Comisiones delegadas.

La remuneración de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales consiste en una cantidad fija anual que se basa en criterios de responsabilidad y dedicación inherentes al cargo.

El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los miembros del Consejo en su condición de tales se establece, para el ejercicio de 2023 en 785.000,00 euros. En los dos ejercicios siguientes, 2024 y 2025, esta cantidad podrá ser revisada, por acuerdo del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, como máximo, conforme al incremento que experimente el Índice General de Precios al Consumo, en el conjunto nacional, durante el ejercicio anterior. Esta cantidad, y la resultante de las eventuales revisiones, permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación. En esta suma no se incluye la eventual remuneración específica de los miembros del Consejo por el desempeño de funciones ejecutivas, conforme a lo establecido en el apartado **IV** siguiente.

Corresponde al Consejo de Administración distribuir dicha cantidad máxima entre todos sus miembros en atención a sus funciones y responsabilidades en el seno del Consejo de Administración y de sus Comisiones Delegadas, y de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1º) La pertenencia al propio Consejo y la pertenencia a cada Comisión. La simple pertenencia a dichos órganos, con la responsabilidad que ello conlleva, justifica la percepción de una retribución acorde con esa responsabilidad.

2º) Dietas por asistencia, tanto a las sesiones del Consejo como de cada una de sus Comisiones. Se considera razonable que aquellos miembros que dedican más tiempo a la Compañía reciban una retribución superior a la de aquellos que, por diversas razones, tengan una menor dedicación.

3º) La presidencia y la vicepresidencia no ejecutiva del Consejo. Se considera razonable retribuir específicamente estos cargos del Consejo, en aras a reconocer la responsabilidad y criticidad de los mismos y su especial responsabilidad. Dichas retribuciones serán adicionales, compatibles e independientes a la remuneración percibida en base a los dos criterios anteriores.

Corresponde al Consejo de Administración determinar el importe y la periodicidad con la que se abonará a sus miembros la retribución anual, dentro del límite establecido.

Adicionalmente, la Sociedad mantendrá un seguro de responsabilidad civil de administradores en las condiciones usuales y conforme a las circunstancias de la Compañía.

IV – Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración por el desempeño de funciones ejecutivas.

En lo que respecta a los miembros del Consejo de Administración que desarrollan funciones ejecutivas, la Política de remuneraciones persigue establecer un sistema retributivo que sea atractivo y que, por ello, permita captar y retener el talento. De ahí que, dada la mayor dedicación y responsabilidad que implica el desempeño de su cargo, los miembros del Consejo a los que se atribuyen funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir una retribución adicional, compatible e independiente, a la remuneración que reciben por sus funciones colegiadas.

La remuneración de los miembros del Consejo por el desempeño de sus funciones ejecutivas será similar, en su manera de estructurarse, a la del personal directivo de la Sociedad, y estará integrada por los siguientes componentes:

1.- Retribución fija.

El Consejo de Administración considera que se debe reconocer la capacidad de los miembros con carácter ejecutivo que lo integran, de incrementar el valor de la Sociedad por su impacto en los resultados, por sus competencias y por su perfil profesional, reconociéndoseles, en consecuencia, una remuneración específica por su labor ejecutiva, e independiente y compatible con su labor de miembros del Consejo como tales. En consecuencia, la retribución fija que corresponde a cada miembro del Consejo con carácter ejecutivo por el desempeño de funciones ejecutivas, se establecerá de acuerdo con sus funciones, su nivel de responsabilidad y su perfil profesional.

Dado que, a fecha de elaboración de la presente Política de remuneraciones no existe ningún miembro del Consejo que tenga el carácter de ejecutivo, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, considera que no es posible, a fecha de hoy, fijar una cantidad determinada para retribuir el desempeño de funciones ejecutivas por parte los miembros del

Consejo. Ello no obstante, ante la posibilidad de que, estando aprobada y en vigor la presente Política, el Consejo de Administración considerara conveniente atribuir a uno de sus miembros funciones ejecutivas, o delegar sus funciones en un consejero/a delegado/a, es necesario fijar unos criterios de retribución de este tipo de cargos, para posibilitar su contratación. Así, la retribución de cada miembro del Consejo con carácter ejecutivo, durante el período de vigencia de esta Política de remuneraciones, será determinada por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y su retribución fija anual no podrá superar, por cada miembro del Consejo con carácter ejecutivo, el cincuenta por ciento (50%) de la retribución máxima fijada para el Consejo de Administración en el ejercicio en el que se designe. La remuneración fija anual podrá ser actualizada, por acuerdo del Consejo de Administración previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en un importe anual que no podrá ser superior a un veinte por ciento (20%) de la retribución fija anual vigente en el momento en que se acuerde su actualización.

2.- Retribución variable.

Por último, se podrá retribuir a cada miembro del Consejo con carácter ejecutivo con una remuneración variable, que no sea superior al cincuenta por ciento (50%) de su retribución fija. Esta retribución variable, estará condicionada, en cuanto a un cincuenta por ciento (50%) de su importe, al cumplimiento de los objetivos sociales, con parámetros tales como el resultado operativo y el *cash flow* operativo del correspondiente ejercicio económico y, en cuanto al cincuenta por ciento (50%) restante, de su grado de cumplimiento de los objetivos que, con especial peso a los de sostenibilidad, le hayan sido encomendados, correspondiendo la decisión acerca de su concreto importe al Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

3.- Previsión social y beneficios sociales.

Adicionalmente, los miembros del Consejo que desempeñen labores ejecutivas podrán percibir los complementos de prestaciones derivadas del sistema de previsión social en la forma, términos, condiciones y para los supuestos establecidos por la propia Compañía para sus cargos directivos.

En cuanto a los seguros de vida y salud, la Compañía podrá contratarlos en análogas condiciones que las del resto de su personal.

V – Condiciones de los contratos a suscribir por los miembros del Consejo con carácter ejecutivo.

Todos los derechos, obligaciones, retribuciones e indemnizaciones o compensaciones del tipo que sea de los miembros del Consejo con carácter ejecutivo, deberán constar en el contrato que la Sociedad firme con cada uno de ellos, (el **“Contrato”**) previamente aprobado por el Consejo de Administración.

A la fecha de elaboración de la presente Política la Sociedad no ha suscrito ningún Contrato con ningún miembro del Consejo.

Ello no obstante, y de suscribirse, las principales características que deberá reunir el Contrato serán las siguientes:

- **Duración:** Anual prorrogable por iguales períodos mientras reúna tal condición.
- **Remuneración:** Conforme a los criterios establecidos anteriormente.
- **Preaviso:** En cualquier momento de la vigencia del Contrato, tanto el miembro del Consejo con funciones ejecutivas como la Sociedad podrá manifestar a la otra parte su voluntad de dar el Contrato por terminado, debiendo mediar un preaviso de tres (3) meses.
- **Indemnizaciones:** Independientemente de las que legalmente le correspondan, en su caso, por la extinción de una eventual relación laboral previa, en caso de desistimiento de cualquiera de las partes de indemnizará al miembro del Consejo con funciones ejecutivas con una cantidad igual a siete (7) días de remuneración por cada año de duración del Contrato.
- **Exclusividad y no concurrencia:** La dedicación deberá ser exclusiva y por tanto no podrá celebrar contratos laborales, mercantiles o civiles, que tengan por objeto la prestación de servicios a otras empresas o entidades. Además, existirá una prohibición expresa de no concurrencia, ni podrá formar parte de los órganos de administración de empresas que sean competidoras de la Sociedad, salvo autorización al efecto. Podrán quedar exceptuadas de la prohibición anterior la pertenencia a los órganos de gobierno de sociedades del Grupo Realia, del Grupo FCC y del Grupo de la sociedad de control de FCC, sus accionistas y/o sociedades participadas, directa o indirectamente, por esta.
- **Código de conducta:** Se establecerá la obligación de observar estrictamente las previsiones del código de conducta, respecto a sus normas de confidencialidad, ética profesional y conflicto de intereses.

VI – Vigencia de la Política de remuneraciones.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 529 novodecies LSC, la presente Política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad estará vigente desde la fecha de su aprobación, durante los ejercicios 2023, 2024 y 2025, salvo que sea modificada por acuerdo de la Junta General de Accionistas.

Abril de 2023

INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE REALIA BUSINESS, S.A. PARA LOS EJERCICIOS 2023, 2024 Y 2025**INTRODUCCIÓN.**

La Ley de Sociedades de Capital ("**LSC**"), tras la reforma operada por 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 ("Ley 5/2021")*, regula en su artículo 529 novodecies los nuevos requisitos que debe cumplir la política de remuneraciones de los consejeros en las sociedades anónimas cotizadas.

La regulación de dicho artículo se cumplimenta con lo dispuesto en los artículos 529 septdecies y 529 octodecies de la LSC, tras las modificaciones introducidas por la referida Ley 5/2021, en relación con la remuneración de los consejeros por su condición de tales y por el desempeño de funciones ejecutivas.

I – Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.

La política retributiva de REALIA tiene como objetivo principal establecer un sistema de remuneración de los miembros de su Consejo que sea compatible con la estrategia empresarial, los valores y los objetivos e intereses a largo plazo de la Compañía. Teniendo en cuenta ese objetivo principal, la política de remuneraciones debe perseguir sentar las bases para remunerar a los miembros del Consejo de Administración de manera adecuada a la cualificación que se les requiere, a las responsabilidades que asumen y a la dedicación que prestan a la Compañía, para así atraer y retener a los perfiles más adecuados para conseguir sus fines estratégicos.

En consecuencia, la retribución de los miembros del Consejo se aplicará teniendo en cuenta los siguientes principios y fundamentos:

- 1º) Debe estar alineada con el plan estratégico de la Compañía.
- 2º) Debe ser acorde a las políticas de buen gobierno y de transparencia de la Sociedad e incentivar en el largo plazo la consecución sostenible de los resultados y el alineamiento con los intereses de los accionistas y todos los grupos de interés de la Sociedad.
- 3º) Debe ser la adecuada para atraer y retener a los profesionales del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exija el cargo, sin comprometer la independencia de criterio de aquellos miembros sin funciones ejecutivas.

- 4º) Debe atender a un criterio de mercado. Es decir, será acorde con la que satisfagan otras compañías de tamaño y actividad similar, siendo periódicamente revisada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a fin de que esta pueda proponer al Consejo de Administración las modificaciones que estime pertinentes, en su caso.
- 5º) Debe ser acorde a la dedicación y responsabilidad de los miembros del Consejo.
- 6º) En relación con los miembros del Consejo con carácter ejecutivo, debe reconocer su capacidad de incrementar el valor de la empresa por su impacto en los resultados, por sus competencias y por su perfil profesional, reconociéndoseles una remuneración específica por el desempeño de esas funciones ejecutivas, e independiente y compatible con su labor de miembros del consejo de administración como tales.
- 7º) En relación con el presidente y el vicepresidente no ejecutivo del consejo de administración, la Política debe reconocer la responsabilidad y criticidad de dichos cargos, con una remuneración específica por el desempeño de los mismos.
- 8º) Por último, debe dotarse a la Política de una razonable flexibilidad, dentro de unos límites predeterminados, que permita adecuar la retribución de los miembros del Consejo a las circunstancias económicas y de la propia Sociedad de cada momento, de forma que pueda contribuir al cumplimiento de sus objetivos.

II – Propuesta de la Política de remuneraciones para los ejercicios 2023, 2024 y 2025.

A fin de dar continuidad a la Política de remuneraciones vigente, esta Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone al Consejo de Administración proponer a la Junta General para su aprobación, una nueva Política de remuneraciones, vigente desde la fecha de su aprobación, para los ejercicios 2023, 2024 y 2025, en términos semejantes a la que está actualmente en vigor. Ello sin perjuicio de la potestad de dicha Junta de modificar la Política si devinieran nuevas circunstancias que así lo aconsejaran. En consecuencia, se propone al Consejo lo siguiente:

II.1 – Política de remuneraciones de los miembros del Consejo en su condición de tales e importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales.

Se propone que la remuneración de los miembros del Consejo en su condición de tales consista en una cantidad fija anual basada en criterios de responsabilidad y dedicación inherentes al cargo.

Se propone establecer el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los miembros del Consejo en su condición de tales, en el ejercicio de 2023, de 785.000,00 euros. En los dos ejercicios siguientes, 2024 y 2025, esta cantidad podrá ser revisada, por acuerdo del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, como máximo, conforme al incremento que experimente el Índice General de Precios al Consumo, en el conjunto nacional, durante el ejercicio anterior. Esta cantidad, y la resultante de las eventuales revisiones, permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación. En esta suma no se incluye la remuneración específica

de los miembros del Consejo por el desempeño de funciones ejecutivas, conforme a lo establecido en el apartado **II.2** siguiente.

Corresponderá al Consejo de Administración distribuir dicha cantidad máxima entre todos sus miembros en atención a sus funciones y responsabilidades en el seno del Consejo de Administración y de sus Comisiones Delegadas, y de acuerdo con los siguientes criterios:

- La pertenencia al propio Consejo y la pertenencia a cada Comisión. Se considera que la simple pertenencia a dichos órganos, con la responsabilidad que ello conlleva, justifica la percepción de una retribución acorde con esa responsabilidad.
- Dietas por asistencia, tanto a las sesiones del Consejo como de cada una de sus Comisiones. Se considera razonable que aquellos miembros que dedican más tiempo a la compañía reciban una retribución superior a la de aquellos que, por diversas razones, tengan una menor dedicación.
- La presidencia y la vicepresidencia no ejecutiva: la Política debe reconocer la responsabilidad y criticidad de dichos cargos, con una remuneración específica por el desempeño de los mismos.

Corresponderá al Consejo de Administración determinar la periodicidad con la que se abonará a sus miembros la retribución anual.

Adicionalmente, la Sociedad mantendrá un seguro de responsabilidad civil de administradores en las condiciones usuales y conforme a las circunstancias de la Compañía.

II.2 – Política de remuneraciones de los miembros del Consejo por el desempeño de funciones ejecutivas.

En lo que respecta a los miembros del Consejo de Administración que desarrollan funciones ejecutivas, la política de remuneraciones debe perseguir establecer un sistema retributivo que sea atractivo y que, por ello, permita captar y retener el talento. De ahí que, dada la mayor dedicación y responsabilidad que implica el desempeño de su cargo, los miembros del Consejo a los que se atribuyen funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir una retribución adicional, compatible e independiente, a la remuneración que reciben por sus funciones colegiadas.

La remuneración de los miembros del Consejo por el desempeño de sus funciones ejecutivas será similar, en su manera de estructurarse, a la del personal directivo de la Sociedad, y estará integrada por los siguientes componentes:

1.- Retribución fija.

El Consejo de Administración considera que se debe reconocer la capacidad de los miembros con carácter ejecutivo que lo integran, de incrementar el valor de la Sociedad por su impacto en los resultados, por sus competencias y por su perfil profesional, reconociéndoles, en consecuencia, una remuneración específica por su labor ejecutiva, e independiente y compatible con su labor de miembros del Consejo como tales. En consecuencia, la retribución fija que corresponde a cada

miembro del Consejo con carácter ejecutivo por el desempeño de funciones ejecutivas, se establecerá de acuerdo con sus funciones, su nivel de responsabilidad y su perfil profesional.

Dado que, a fecha de elaboración de la presente Política de remuneraciones no existe ningún miembro del Consejo que tenga el carácter de consejero ejecutivo, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, considera que no es posible, a fecha de hoy, fijar una cantidad determinada para retribuir el desempeño de funciones ejecutivas por parte de los miembros del Consejo. Ello no obstante, ante la posibilidad de que, estando aprobada y en vigor la presente Política, el Consejo de Administración considerara conveniente atribuir a uno de sus miembros funciones ejecutivas, o delegar sus funciones en un consejero/a delegado/a, es necesario fijar unos criterios de retribución de este tipo de cargos, para posibilitar su contratación.

Así, la retribución de cada miembro del Consejo con carácter ejecutivo, durante el período de vigencia de esta Política de remuneraciones, será determinada por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y su retribución fija anual no podrá superar, por cada miembro del Consejo con carácter ejecutivo, el cincuenta por ciento (50%) de la retribución máxima fijada para el Consejo de Administración en el ejercicio en el que se designe. La remuneración fija anual podrá ser actualizada, por acuerdo del Consejo de Administración previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en un importe anual que no podrá ser superior a un veinte por ciento (20%) de la retribución fija anual vigente en el momento en que se acuerde su actualización.

2.- Retribución variable.

Por último, se podrá retribuir a cada miembro del Consejo con carácter ejecutivo con una remuneración variable, que no sea superior al cincuenta por ciento (50%) de su retribución fija. Esta retribución variable, estará condicionada, en cuanto a un cincuenta por ciento (50%) de su importe, al cumplimiento de los objetivos sociales, con parámetros tales como el resultado operativo y el *cash flow* operativo del correspondiente ejercicio económico, y en cuanto al cincuenta por ciento (50%) restante, de su grado de cumplimiento de los objetivos que, con especial peso a los de sostenibilidad, le hayan sido encomendados, correspondiendo la decisión acerca de su concreto importe al Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

3.- Previsión social y beneficios sociales.

Adicionalmente, los miembros del Consejo que desempeñen labores ejecutivas podrán percibir los complementos de prestaciones derivadas del sistema de previsión social en la forma, términos, condiciones y para los supuestos establecidos por la propia Compañía para sus cargos directivos.

En cuanto a los seguros de vida y salud, la Compañía podrá contratarlos en análogas condiciones que las del resto de su personal.

II.3 – Condiciones de los contratos a suscribir por los miembros del Consejo con carácter ejecutivo.

Todos los derechos, obligaciones, retribuciones e indemnizaciones o compensaciones del tipo que sea de los miembros del Consejo con carácter ejecutivo, deberán constar en el contrato que la Sociedad firme con cada uno de ellos, (el “**Contrato**”) previamente aprobado por el Consejo de Administración.

A la fecha de elaboración de la presente Política la Sociedad no ha suscrito ningún Contrato con ningún miembro del Consejo con tal carácter.

Ello no obstante, y de suscribirse, las principales características que deberá reunir el Contrato serán las siguientes:

- **Duración**: Anual prorrogable por iguales períodos mientras reúna tal condición.
- **Remuneración**: Conforme a los criterios establecidos anteriormente.
- **Preaviso**: En cualquier momento de la vigencia del Contrato, tanto el miembro del Consejo con funciones ejecutivas como la Sociedad podrá manifestar a la otra parte su voluntad de dar el Contrato por terminado, debiendo mediar un preaviso de tres (3) meses.
- **Indemnizaciones**: Independientemente de las que legalmente le correspondan, en su caso, por la extinción de una eventual relación laboral previa, en caso de desistimiento de cualquiera de las partes se indemnizará al miembro del Consejo con funciones ejecutivas con una cantidad igual a siete (7) días de remuneración por cada año de duración del Contrato.
- **Exclusividad y no concurrencia**: La dedicación deberá ser exclusiva y por tanto no podrá celebrar contratos laborales, mercantiles o civiles, que tengan por objeto la prestación de servicios a otras empresas o entidades. Además, existirá una prohibición expresa de no concurrencia, ni podrá formar parte de los órganos de administración de empresas que sean competidoras de la Sociedad, salvo autorización al efecto. Podrán quedar exceptuadas de la prohibición anterior la pertenencia a los órganos de gobierno de sociedades del Grupo Realía, del Grupo FCC y del Grupo de la sociedad de control de FCC, sus accionistas y/o sociedades participadas, directa o indirectamente, por esta.
- **Código de conducta**: Se establecerá la obligación de observar estrictamente las previsiones del código de conducta, respecto a sus normas de confidencialidad, ética profesional y conflicto de intereses.

II.4 – Vigencia de la Política de remuneraciones.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 529 novodécimas LSC, se propone que esta nueva Política de remuneraciones esté vigente, desde su fecha de aprobación, durante los ejercicios 2023, 2024 y 2025, salvo que sea modificada por acuerdo de la Junta General de Accionistas.

Abril de 2023