

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

Punto sexto del Orden del Día de la Junta General Ordinaria de Accionistas convocada para el día 29 de junio de 2021 en primera convocatoria y para el 30 de junio de 2021 en segunda convocatoria.

6.- Política de remuneraciones de los consejeros.

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 24 de mayo de 2021 acordó someter a la Junta General de Accionistas la Política de Remuneraciones de los consejeros 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 2018, para los ejercicios 2019, 2020 y 2021), en lo relativo a los principios, estructuras y contenido del paquete retributivo de los Consejeros, si bien también persigue incorporar las novedades introducidas en la materia 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”)*. De hecho, las novedades que introduce la Política responden esencialmente a las modificaciones incorporadas en la LSC por la referida Ley 5/2021.

En consecuencia, a pesar de las novedades exigidas por la nueva regulación aplicable a las políticas de remuneraciones, la Política de Remuneraciones que se propone para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, pretende tener un carácter continuista, manteniendo los criterios y principios que inspiraron la Política vigente 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, además de ser



compatible con la estrategia empresarial y con los valores, objetivos e intereses a largo plazo de la Compañía.

Mayo de 2021

ANEXO I

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 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 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.

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 24 de mayo de 2021, ha acordado someter la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros ("**Política de Remuneraciones**") a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar en 2021.

La nueva Política de Remuneraciones pretende dar continuidad a la Política vigente (aprobada por la Junta en junio de 2018 para los ejercicios 2019, 2020 y 2021), en lo relativo a los principios, estructuras y contenido del paquete retributivo de los Consejeros, ya que la misma gozó de una amplia aceptación de los accionistas, con un voto favorable del 99,64% del capital presente o representado en la Junta. De hecho, las novedades que incorpora responden esencialmente a las modificaciones introducidas en la LSC por la Ley 5/2021.

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 sus Consejeros 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 consejeros 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.
- 3º) Debe ser la adecuada para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exija el cargo, sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.
- 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 consejeros.
- 6º) En relación con los consejeros ejecutivos, 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, reconociéndoles una remuneración específica por el desempeño de esas funciones ejecutivas, e independiente y compatible con su labor de consejeros como tales.
- 7º) En relación con el presidente no ejecutivo del consejo de administración, la Política debe reconocer la responsabilidad y criticidad del cargo, con una remuneración específica por el desempeño del mismo.

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 consejeros ejecutivos.
- 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 todos los trabajadores 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 Consejeros.

En este sentido, la remuneración de los distintos trabajadores, tanto directivos como no directivos, se determina atendiendo al cargo que ocupan, las funciones y competencias que desarrollan, la valía profesional y el grado de responsabilidad de cada trabajador. 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 Consejeros 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 consejeros, 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 consejeros 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 consejeros, no cuenta con ningún consejero ejecutivo, está integrada, entre otros, por todos los consejeros independientes de la Sociedad, y está presidida por uno de esos consejeros 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 consejeros ejecutivos no participan.

III – Remuneraciones de los consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y a sus Comisiones delegadas.

La remuneración de los consejeros 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 consejeros en su condición de tales se establece en 590.000,00 euros, cantidad que permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación. En esta suma no se incluye la remuneración específica de los Consejeros 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 consejeros 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 no ejecutiva del Consejo. Se considera razonable retribuir específicamente el cargo de Presidente no ejecutivo del Consejo, en aras a reconocer la responsabilidad y criticidad del cargo. Dicha retribución será adicional, compatible e independiente a la remuneración percibida en base a los dos criterios anteriores.

Corresponde al Consejo de Administración determinar la periodicidad con la que se abonará a los Consejeros 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.

IV – Remuneraciones de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

En lo que respecta a los Consejeros 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 consejeros 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 consejeros 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 consejeros ejecutivos 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 consejeros como tales. En consecuencia, la retribución fija que corresponde a cada Consejero ejecutivo por el desempeño de funciones ejecutivas, se establecerá de acuerdo con sus funciones, su nivel de responsabilidad y su perfil profesional.

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, establece para el ejercicio 2022, una retribución fija anual de 175.000,00 euros para cada consejero que desempeñe labores ejecutivas en la Sociedad. La retribución fija será revisada de forma anual por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que establecerá si existe la necesidad de una variación en función del desempeño de la Sociedad, de los resultados y del ejercicio de las funciones. En todo caso, la determinación individual de la remuneración de cada consejero ejecutivo corresponderá al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

2.- Previsión social y beneficios sociales.

Adicionalmente, los consejeros 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 directivos.

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

Durante la vigencia de la Política de Remuneraciones aplicable a los ejercicios 2019, 2020 y 2021, el Consejero Delegado de la Compañía no ha percibido ninguna retribución en especie de las referidas en los párrafos anteriores. Igualmente, lo mismo está previsto para el ejercicio 2022. No obstante, cualquier cambio en este sentido será aprobado por el Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

V – Condiciones del contrato suscrito con el Consejero Delegado de la Sociedad.

Todos los derechos, obligaciones, retribuciones e indemnizaciones o compensaciones del tipo que sea de los consejeros ejecutivos, deberán constar en el contrato que la Sociedad firme con cada uno de ellos, previamente aprobados por el Consejo de Administración.

A la fecha de aprobación de la presente Política de remuneraciones, el único consejero que desempeña funciones ejecutivas es el Consejero Delegado, quien tiene suscrito un contrato de prestación de servicios (el “**Contrato**”), con una duración de un año a partir de su entrada en vigor el 9 de octubre de 2015, y prorrogable por sucesivos períodos anuales. Con ocasión de su reelección como Consejero Delegado, en el mes de junio de 2020, dicho contrato fue ratificado por el Consejo de Administración en iguales términos que los pactados en 2015, por lo que la retribución del Consejero Delegado no ha sufrido variación desde la fecha de su primera designación.

Otros Pactos del Contrato:

- Indemnizaciones y permanencia: El contrato no prevé cláusulas de indemnización y permanencia.
- Preaviso: En cualquier momento de la vigencia del Contrato, tanto el Consejero Delegado como la Sociedad podrá manifestar a la otra parte su voluntad de dar el Contrato por terminado, debiendo mediar un preaviso de 3 meses.
- 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, existe 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.

Quedan exceptuados 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 CEC, sus accionistas y/o sociedades participadas, directa o indirectamente, por esta.

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 consejeros de la Sociedad estará vigente durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024, salvo que sea modificada por acuerdo de la Junta General de Accionistas.

Mayo de 2021.

ANEXO II

INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE REALIA BUSINESS, S.A. PARA LOS EJERCICIOS 2022, 2023 Y 2024

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 sepdecies 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 sus Consejeros 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 consejeros se aplicará teniendo en cuenta los siguientes principios y fundamentos:

- 1º) Deberá estar alineada con el plan estratégico de la Compañía.
- 2º) Deberá ser acorde a las políticas de buen gobierno y de transparencia de la Sociedad.
- 3º) Deberá ser la adecuada para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exija el cargo, sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.
- 4º) Deberá 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) Deberá ser acorde a la dedicación y responsabilidad de los consejeros.
- 6º) En relación con los consejeros ejecutivos, deberá 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 consejeros como tales.
- 7º) En relación con el presidente no ejecutivo del consejo de administración, la política de remuneraciones deberá reconocer la responsabilidad y criticidad del cargo, con una remuneración específica por el desempeño del mismo.

II – Aplicación de la Política de Remuneraciones vigente para los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

Durante los ejercicios 2019, 2020 y 2021, la Política de remuneraciones vigente es la aprobada por la Junta General de Accionistas de Realia Business, S.A. (la “Sociedad” o la “Compañía”) en su sesión celebrada el 27 de junio de 2018. Dicha Política se ha venido aplicando de la siguiente manera:

1º) Retribución de los consejeros en su condición de tales.

Su remuneración consistió en una cantidad fija anual, cuya distribución entre los miembros del Consejo de Administración y de las distintas Comisiones correspondió al propio Consejo.

Los criterios que se tuvieron en cuenta por el órgano de administración para llevar a cabo la distribución, fueron los siguientes:

- La pertenencia al propio Consejo y la pertenencia a cada comisión. Se consideró que la simple pertenencia a dichos órganos, con la responsabilidad que ello conlleva, justifica la percepción de una retribución acorde con esa responsabilidad. Así, en los ejercicios de 2019 y 2020, cada miembro del Consejo recibió una cantidad fija anual por su pertenencia a dicho órgano de 20.843,00 euros; por su pertenencia a la Comisión Ejecutiva, una cantidad fija anual de 10.419,00 euros; por su pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una cantidad fija de 3.049,00 euros; y por su pertenencia al Comité de Auditoría y Control, una cantidad fija de 3.049,00 euros. Igual remuneración está prevista para el ejercicio 2021.
- Dietas por asistencia, tanto a las sesiones del Consejo de Administración como de cada una de sus comisiones. Se consideró razonable que aquellos consejeros que en 2019 y 2020 dedicaron más tiempo a la compañía recibieran una retribución superior a la de aquellos que tuvieron una menor dedicación. Así, en dichos ejercicios, cada miembro del Consejo de Administración recibió 1.894,00 euros por cada reunión de dicho órgano a la que asistió personalmente; 1.158,00 euros por cada reunión de la Comisión Ejecutiva a la que asistió personalmente; 600,00 euros por cada reunión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a la que

asistió personalmente; y 600,00 euros por cada reunión del Comité de Auditoría y Control a la que asistió personalmente. Igual retribución está prevista en el ejercicio de 2021.

- La presidencia no ejecutiva del Consejo. Se consideró razonable retribuir específicamente el cargo de Presidente no ejecutivo, en aras a reconocer la responsabilidad y criticidad del cargo. Así, el Consejo fijó una retribución del cargo de Presidente no ejecutivo de dicho órgano en la cantidad de 180.000,00 euros anuales, en el ejercicio 2019 y 2020. Dicha remuneración se añadió a la retribución fija percibida por su pertenencia al Consejo y a las comisiones. Igual retribución está prevista en el ejercicio de 2021.

2º) Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

El Consejo ha reconocido la capacidad del Consejero Delegado de incrementar el valor de la Compañía, así como sus competencias y su perfil profesional, reconociéndole una remuneración específica de 175.000,00 euros, en los ejercicios de 2019 y 2020 independiente y compatible con su labor de consejero. Igual retribución está prevista en el ejercicio de 2021.

III – Propuesta de la Política de Remuneraciones para los ejercicios 2022, 2023 y 2024.

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 para los próximos ejercicios 2022, 2023 y 2024, 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:

III.1 – Política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales e importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales.

Se propone que la remuneración de los consejeros 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 consejeros en su condición de tales, en 590.000,00 euros, cantidad que permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación. En esta suma no se incluye la remuneración específica de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, conforme a lo establecido en el apartado **III.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 consejeros 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 no ejecutiva del Consejo. Se considera razonable retribuir específicamente el cargo de Presidente no ejecutivo del Consejo, en aras a reconocer la responsabilidad y criticidad del cargo. Dicha retribución se añadirá a la remuneración fija percibida por la pertenencia al Consejo y a sus Comisiones

Corresponderá al Consejo de Administración determinar la periodicidad con la que se abonará a los consejeros 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.

III.2 – Política de remuneraciones de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

En lo que respecta a los Consejeros 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 consejeros 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 consejeros 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.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que se debe reconocer la capacidad de los consejeros ejecutivos de incrementar el valor de la empresa 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 consejeros como tales. En consecuencia, la retribución fija que corresponde a cada Consejero ejecutivo por el desempeño de funciones ejecutivas, se establecerá de acuerdo con sus funciones, su nivel de responsabilidad y su perfil profesional.

Por ello, se propone establecer para el ejercicio 2022, una retribución fija anual de 175.000,00 euros para cada consejero que desempeñe, además, labores ejecutivas en la Sociedad. Dicha cantidad será compatible e independiente de la remuneración por la condición de consejero. Esta cantidad se revisará anualmente por esta Comisión, que establecerá si existe la necesidad de una variación en función del desempeño de la Sociedad, de los resultados y del ejercicio de las funciones.

2.- Previsión social y beneficios sociales.

Adicionalmente, los consejeros 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 directivos.

En cuanto a los seguros de vida y salud, la compañía podrá contratarlos en análogas condiciones que las del resto de sus empleados.

Durante la vigencia de la Política de Remuneraciones aplicable a los ejercicios 2019, 2020 y 2021, el Consejero Delegado de la Compañía no ha percibido ninguna retribución en especie de las referidas en los párrafos anteriores. Para el ejercicio 2022 se propone continuar en la misma línea. No obstante, cualquier cambio en este sentido será propuesto por esta Comisión para su aprobación por el Consejo de Administración.

III.3 – Condiciones del contrato suscrito con el Consejero Delegado.

Todos los derechos, obligaciones, retribuciones e indemnizaciones o compensaciones del tipo que sea de los consejeros ejecutivos, deberán constar en el contrato que la Sociedad firme con cada uno de ellos, previamente aprobados por el Consejo de Administración.

A la fecha de aprobación del presente Informe, el único consejero que desempeña funciones ejecutivas es el Consejero Delegado, quien tiene suscrito un contrato de prestación de servicios (el “**Contrato**”), con una duración de un año a partir de su entrada en vigor el 9 de octubre de 2015, y prorrogable por sucesivos períodos anuales. Con ocasión de su reelección como Consejero Delegado, en el mes de junio de 2020, dicho contrato fue ratificado por el Consejo de Administración, en iguales términos que los pactados en 2015, por lo que la retribución del Consejero Delegado no ha sufrido variación desde la fecha de su primera designación.

Otros Pactos del Contrato:

- Indemnizaciones y permanencia: El contrato no prevé cláusulas de indemnización y permanencia.
- Preaviso: En cualquier momento de la vigencia del Contrato, tanto el Consejero Delegado como la Sociedad podrá manifestar a la otra parte su voluntad de dar el Contrato por terminado, debiendo mediar un preaviso de 3 meses.
- 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, existe 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.

Quedan exceptuados 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 CEC, sus accionistas y/o sociedades participadas, directa o indirectamente, por esta.

III.4 – Vigencia de la Política de Remuneraciones.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 529 novodecies LSC, se propone que esta nueva Política de Remuneraciones esté vigente durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024, salvo que sea modificada por acuerdo de la Junta General de Accionistas.

Mayo de 2021.