

## POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE REALIA BUSINESS, S.A. (2022-2024)

### 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.

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.

**FECHA DE APROBACIÓN:** Junta General Ordinaria de 29 de junio de 2021.

#### **RESULTADO DE LA VOTACIÓN:**

<b>A favor</b>	<b>En contra</b>	<b>Abstenciones</b>	<b>En blanco</b>	<b>TOTAL</b>
624.513.309	9.683	1.835	0	633.701.296