

# **INFORME QUE FORMULA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y SOSTENIBILIDAD DE LAR ESPAÑA REAL ESTATE SOCIMI, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE ACUERDO RELATIVA A LA MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD, INCLUIDA EN EL PUNTO DUODÉCIMO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA LOS DÍAS 26 Y 27 DE ABRIL DE 2022, EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE**

## **1. INTRODUCCIÓN**

El artículo 529 novodecies del 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**”), modificado por la Ley 5/2021 (“**Ley 5/2021**”), establece para las sociedades cotizadas la obligación de elaborar y someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas la política de remuneraciones de los consejeros. Corresponde al Consejo de Administración la elaboración de la propuesta de política de remuneraciones que se someterá a la aprobación de la Junta General de accionistas, y la propuesta debe acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad. En cumplimiento de dicho precepto legal, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad del Consejo de Administración de Lar España Real Estate SOCIMI, S.A. (la “**Sociedad**” o “**Lar España**”) ha procedido a elaborar el presente informe sobre la propuesta de Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración para lo que resta del ejercicio 2022 a 2024, (la “**Política de Remuneraciones**”), que sustituye íntegramente a la vigente durante los ejercicios de 2021 a 2023, para su elevación al propio Consejo.

## **2. PRINCIPALES NORMAS APLICABLES A LAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS**

Las principales normas aplicables a la remuneración de los consejeros de Lar España son las siguientes:

### **a. Ley de Sociedades de Capital**

La Ley de Sociedades de Capital establece el carácter necesariamente remunerado del cargo de consejero de una sociedad cotizada, a no ser que los estatutos sociales establezcan lo contrario. Los Estatutos Sociales de Lar España confirman el carácter retribuido del cargo, al tiempo que establecen el sistema de retribución aplicable a los consejeros en su condición de tales y regulan la retribución para aquellos consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas, a ser fijada por el propio Consejo de Administración.

En relación con los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales (consejeros no ejecutivos) la Política de Remuneraciones debe determinar cuando menos el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales.

En relación con los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas (consejeros ejecutivos) la Política de Remuneraciones debe contemplar cuando menos la cuantía de la retribución fija anual.

Cualquier remuneración que perciban los consejeros por ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas ha de ser acorde con la Política de Remuneraciones vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente apruebe la Junta General.

Por otro lado, la Ley de Sociedades de Capital establece con carácter general que la remuneración de los consejeros debe 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; asimismo, el sistema de remuneración establecido debe 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.

#### **b. Estatutos Sociales y normativa interna de Lar España**

La regulación de la remuneración de los consejeros de la Sociedad se recoge en el artículo 40 de los Estatutos Sociales, y se desarrolla en el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad. Estos textos regulan a su vez la composición, el funcionamiento y las funciones de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

### **3. PRINCIPALES CAMBIOS INTRODUCIDOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

La elaboración de una nueva Política de Remuneraciones tiene por objeto: (A) incorporar las novedades introducidas en la LSC por la Ley 5/2021. En este sentido, la nueva Política de Remuneraciones recoge esencialmente los mismos términos y condiciones de la vigente Política, cuyos principios esenciales y cuantías no han variado desde 2018, teniendo las modificaciones introducidas en la Política de Remuneraciones propuesta, por objeto (i) adaptar el apartado 3.3 relativo a la sostenibilidad a largo plazo al artículo 529 novodecies LSC; (ii) incorporar en un nuevo apartado 3.7 la relación de la Política con las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad; (iii) adaptar el apartado 4 relativo a la remuneración de los consejeros en su condición de tales al artículo 529 septdecies LSC; (iv) introducir en el apartado 6 la necesidad de un acuerdo previo de la Junta General, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad relativo a las otras remuneraciones que pueden percibir los consejeros por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo, de conformidad con el artículo 529 novodecies.5 LSC; y (v) completar el apartado 7.1 relativo a la elaboración, aprobación y revisión de la Política de Remuneraciones, de conformidad con el artículo 529 novodecies.3 h) LSC; y (B) actualizar la remuneración del Presidente conforme a las circunstancias actuales de la Sociedad y ajustar la cuantía máxima de la remuneración de los miembros del Consejo de Administración en coherencia.

En este contexto, se contempla un incremento de la retribución del Presidente del Consejo de Administración de 25.000 euros como cuantía fija al año. Este incremento, que representa una subida del 17,8% respecto a la cuantía que anualmente percibe el Presidente por todos los conceptos desde 2018, viene justificado, entre otras razones por las siguientes:

- (i) La remuneración de los miembros del Consejo no ha variado desde 2018. Aunque en 2019 se valoró la posibilidad de revisar la remuneración aplicable para el ejercicio 2020, y se encargó un estudio a un experto independiente (Willis Towers Watson), tras el estallido de la pandemia de Covid-19 el Consejo acordó mantener una línea continuista y conservadora a la vista de la crisis provocada, hasta que las circunstancias mejoraran. No solo eso, sino que el Consejo también acordó una reducción temporal de la remuneración de sus miembros durante los meses más duros de la pandemia.
- (ii) La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ha valorado cuestiones cualitativas relativas a la persona concreta que ocupa la posición, tales como el grado de dedicación, la experiencia, el conocimiento, la criticidad en momentos relevantes, la importancia desde una perspectiva institucional y la relevancia de las funciones corporativas que tiene atribuidas, en una Sociedad que está gestionada externamente y donde no hay consejeros ejecutivos.
- (iii) También ha valorado la Comisión el nivel de dedicación del Presidente, que excede con mucho el que sería habitual en un Presidente no ejecutivo en una compañía similar. Ello se debe, entre otras razones, a que la Sociedad está gestionada externamente, contando únicamente con un número reducido de directivos/empleados y a que no hay consejeros que desempeñen funciones ejecutivas. Además, como se refleja en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de la Sociedad, el Consejo de Lar España es muy activo habiéndose reunido en 2021 en 15 ocasiones, contando todas ellas con la presencia del Presidente. A este respecto cabe destacar que la Política de Remuneraciones de la Sociedad no contempla la existencia de dietas de asistencia a las reuniones, sino únicamente una remuneración fija anual independiente del número de reuniones que se celebren.
- (iv) En términos de comparables, en el proceso de toma de decisiones la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ha tenido en cuenta también:

El referido estudio encargado por la Sociedad a un experto externo independiente (Willis Towers Watson) a finales de 2019, donde se partió de dos grupos diferentes de compañías comparables a nivel tanto nacional como europeo, teniendo en cuenta (a) la capitalización bursátil; (b) el valor de los activos; y (c) el sector y tipo de actividad; y donde se concluía que, como media, la remuneración de los Presidentes no ejecutivos comparables era un 246% superior a la remuneración por su pertenencia al Consejo en relación con el resto de consejeros. A este respecto, la remuneración ahora propuesta para el Presidente del Consejo de Administración de la Sociedad se situaría por debajo de dicha media, en el 214%. Asimismo, el estudio concluía que la remuneración del Presidente se situaba en términos globales por debajo del percentil del 75% en compañías comparables, mientras que el número de reuniones de Consejo de Administración de la Sociedad que se celebran estaría muy por encima de la media, que se situaba en 10 reuniones.

El último informe anual sobre remuneraciones del Consejo en sociedades cotizadas publicado por CNMV respecto a las remuneraciones 2020, que presenta, en términos agregados, las principales características de las políticas y prácticas retributivas aplicadas a sus consejeros por las sociedades cotizadas, obtenidas de

la información incluida en el Informe Anual sobre Remuneraciones del Consejo (“IARC”) que publican dichas sociedades. En el mismo se analiza la evolución de los importes destinados a la remuneración de los consejeros; se describen algunas de las características más comunes a la hora de definir las políticas de remuneración, así como los criterios que siguen las sociedades para determinar sus cuantías y la asignación a cada consejero. Incluye un breve análisis sobre el grado de seguimiento del modelo unificado IARC y se completa con un anexo que contiene los datos individuales de las compañías cotizadas sobre remuneraciones de miembros del Consejo. Conforme a dicho informe, la remuneración de un Presidente no ejecutivo en compañías que no estén en el IBEX35 se sitúa en torno a 132.000 euros (percentil 50) y 350.000 euros (percentil 75). Por tanto, la remuneración propuesta estaría cerca de la media y muy por debajo del percentil 75.

Finalmente, la Comisión también ha tenido en cuenta la evolución de la remuneración del Consejo en comparación con la remuneración de los empleados de la Sociedad. Así conforme al IARC de 2021 de la Sociedad, se observa respecto al 2018 (fecha de la última modificación cuantitativa de la política de remuneraciones del Consejo) que, mientras la remuneración del Consejo no ha variado, la remuneración media de los empleados se ha incrementado en un 38%.

- (v) Finalmente, la Comisión también ha tenido en cuenta las opiniones de los accionistas de la Sociedad y otros inversores institucionales recibidas en el marco de sus políticas generales de *engagement*, las recomendaciones de los *proxy advisors* y, en general, el consenso de mercado respecto a las mejores prácticas de gobierno corporativo por parte de los *stakeholders*.

En definitiva, en opinión de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, la remuneración de los consejeros que se establece en la propuesta de Política de Remuneraciones, y que no ha variado desde 2018, salvo en lo que en dicha propuesta se refiere al Presidente (respecto del cual, el incremento de la retribución que se propone se considera debidamente justificado, tal y como se ha señalado anteriormente), mantiene una proporción adecuada y promueve la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando los criterios necesarios 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. Además, dicha Política responde a los criterios y principios establecidos en la política de remuneraciones anterior, que fue mayoritariamente aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 22 de abril de 2021 con el voto a favor del 93,47% del capital social presente y representado y que fue elaborada por la Sociedad teniendo en cuenta, desde una perspectiva conservadora y de contención ante el contexto de incertidumbre (que aún persiste en cierto modo) ocasionado por la pandemia: la relevancia de la Sociedad, su situación económica, sus particularidades como Sociedad Anónima Cotizada de Inversión en el Mercado Inmobiliario o SOCIMI externamente gestionada, los estándares de mercado para otras compañías cotizadas comparables, SOCIMIs españolas y Real Estate Investment Trusts o REITs en el resto de Europa y la dedicación particular de los consejeros a la Sociedad.

#### **4. CONTENIDO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

Se adjunta como **Anexo** al presente informe el texto íntegro de la referida propuesta de Política de Remuneraciones.

## **5. PERIODO DE VIGENCIA**

El artículo 529 novodecies.1 de la Ley de Sociedades de Capital, en su redacción dada por la Ley 5/2021, establece que la propuesta de nueva Política debe ser sometida a la Junta General con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General determinar que la nueva Política sea de aplicación desde la misma fecha de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes. En este sentido, la Política será de aplicación para los consejeros de la Sociedad desde el momento de su aprobación para lo que resta del ejercicio 2022 y para los ejercicios 2023 y 2024.

## **6. CONCLUSIÓN**

En atención a lo expuesto en este informe, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de Lar España considera que la Política de Remuneraciones propuesta para los lo que resta del ejercicio 2022 a 2024, que sustituye íntegramente a la vigente durante los ejercicios 2021 a 2023, contiene las menciones exigidas por la normativa aplicable, particularmente en lo relativo a la regulación de las remuneraciones de las entidades cotizadas, se ajusta a los criterios de buen gobierno y transparencia y se encuentra alineada con los intereses de los accionistas.

En Madrid, a 22 de marzo de 2022



## ANEXO

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS  
MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN  
DE LAR ESPAÑA REAL ESTATE SOCIMI, S.A.**



## ÍNDICE

<b>1. PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES ...</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....</b>	<b>4</b>
<b>3. PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....</b>	<b>5</b>
3.1 Garantizar la independencia de criterio .....	5
3.2 Atraer y retener a los mejores profesionales .....	5
3.3 Sostenibilidad a largo plazo.....	5
3.4 Transparencia .....	6
3.5 Claridad e individualización.....	6
3.6 Equidad y proporcionalidad de la retribución .....	6
3.7 Relación de la Política con las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad. ....	6
<b>4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES... 7</b>	<b>7</b>
4.1 Importe máximo anual de remuneración de los consejeros.....	8
4.2 Retribución fija anual .....	8
<b>5. CONDICIONES DE LOS CONTRATOS DE CONSEJEROS EJECUTIVOS .....</b>	<b>10</b>
<b>6. OTRAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS POR SERVICIOS PRESTADOS DISTINTOS A LOS INHERENTES A SU CARGO.....</b>	<b>10</b>
<b>7. GOBERNANZA .....</b>	<b>11</b>
7.1 Elaboración, aprobación y revisión de la Política de Remuneraciones.....	11
7.2 Supervisión y aplicación de la Política de Remuneraciones .....	12
7.3 Vigencia de la Política de Remuneraciones .....	12



## **1. PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

En el presente documento se recoge la política de remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración de Lar España Real Estate SOCIMI, S.A. (en adelante, “**Lar España**” o la “**Sociedad**”), en cumplimiento de los requisitos legales establecidos por el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado en virtud del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “**Ley de Sociedades de Capital**”) (en adelante, la “**Política de Remuneraciones**”).

Con motivo de las modificaciones introducidas en la Ley de Sociedades de Capital por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas (la “**Ley 5/2021**”), el Consejo de Administración de la Sociedad ha considerado necesario, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos Retribuciones y Sostenibilidad, someter a la aprobación de Junta General de Accionistas de la Sociedad la nueva Política de Remuneraciones que, sin modificar el espíritu ni los contenidos esenciales de la anterior política, recoge las referidas novedades introducidas por la Ley 5/2021.

Como resultado, la nueva Política de Remuneraciones es continuista con la anterior, sin incorporar cambios significativos, si bien (i) se refuerzan algunos apartados de la misma, entre otros, su contribución a la estrategia empresarial y a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y su alineamiento con las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la misma, en línea con las exigencias establecidas en la vigente Ley de Sociedades de Capital; y (ii) se contempla un incremento de 25.000 euros anuales en la retribución del Presidente del Consejo de Administración, que viene determinado por cuestiones cualitativas relativas a la persona concreta que ocupa la posición como el grado de dedicación, la experiencia, el conocimiento, la criticidad en momentos relevantes, la importancia desde una perspectiva institucional y la relevancia de las funciones corporativas que tiene atribuidas, en una Sociedad que está gestionada externamente y donde no hay consejeros ejecutivos.

Asimismo, cabe destacar que la remuneración establecida para los consejeros de la Sociedad se ha mantenido inalterada desde 2018, salvo el incremento que aquí se propone para el Presidente por los motivos señalados anteriormente.

En todo caso, la presente Política de Remuneraciones responde a los criterios y principios establecidos en la Política de Remuneraciones anterior, que fue mayoritariamente aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 22 de abril de 2021 con el voto a favor del 93,47% del capital social presente y representado y que fue elaborada por la Sociedad teniendo en cuenta, desde una perspectiva conservadora y de contención ante el contexto de incertidumbre (que aún persiste en cierto modo) ocasionado por la pandemia: la relevancia de la Sociedad, su situación económica, sus particularidades como Sociedad Anónima Cotizada de Inversión en el Mercado Inmobiliario o SOCIMI externamente gestionada, los estándares de mercado para otras compañías cotizadas comparables, SOCIMIs españolas y *Real Estate Investment Trusts* o REITs en el resto de Europa y la dedicación particular de los consejeros a la Sociedad.

La remuneración de los consejeros mantiene una proporción adecuada y promueve la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando los criterios necesarios 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.

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodécies.4 de la Ley de Sociedades de Capital, la propuesta motivada de la Política de Remuneraciones está acompañada de un informe explicativo y justificativo específico de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, lo que se pondrá a disposición de los Accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General Ordinaria de Accionistas, quienes podrán solicitar, además, su entrega o envío gratuito.

En la página web corporativa se recogerá también la fecha y el resultado de la votación en relación con la aprobación por la Junta de la Política de Remuneraciones desde su aprobación y al menos mientras sea aplicable.

## **2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

La presente Política de Remuneraciones tiene como finalidad definir y controlar las prácticas de remuneración de la Sociedad en relación con sus consejeros, contribuyendo a la creación de valor para sus accionistas de manera sostenible en el largo plazo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Política de Remuneraciones de los consejeros pretende establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y a las responsabilidades asumidas por estos, y se aplica con el fin de atraer, retener y motivar a los miembros del Consejo de

Administración de Lar España, 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.

### **3. PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

Con el fin de contar con una estructura sólida de buen gobierno corporativo, Lar España ha considerado apropiado establecer unos principios claros en el ámbito de la Política de Remuneraciones para garantizar su alineamiento con una estrategia de la Sociedad basada tanto en el pilar de la competitividad como en el de la equidad.

Con esta finalidad, la remuneración de los consejeros por el desempeño de sus funciones se basa en los siguientes principios:

#### **3.1 Garantizar la independencia de criterio**

Las remuneraciones se estructurarán de tal forma que no se comprometa la independencia de criterio de los consejeros, con especial atención a la otorgada en su caso a los consejeros no ejecutivos.

#### **3.2 Atraer y retener a los mejores profesionales**

Las remuneraciones serán competitivas, de forma que permitan atraer y retener talento que contribuya a la creación de valor para los accionistas de la Sociedad y a la consecución de sus objetivos estratégicos.

#### **3.3 Sostenibilidad a largo plazo**

Las remuneraciones serán compatibles con los intereses y la estrategia empresarial de la Sociedad a largo plazo, así como con sus valores y objetivos, tomándose en caso de que sea necesario las cautelas que resulten adecuadas para evitar conflictos de interés.

Lar España, consciente de la capacidad de impacto que tiene su actividad empresarial, tiene como prioridad contribuir a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad mediante sus operaciones y toma de decisiones de una manera ética, responsable y sostenible, generando impacto positivo tanto para la sociedad, con particular atención al medioambiente, como para los inversores, obteniendo un adecuado retorno financiero.

A este respecto, el alto grado de compromiso de Lar España con la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y su Grupo, se traslada a todos los ámbitos y, entre ellos, al sistema de gobernanza de la Sociedad, habiéndose aprobado a estos efectos un plan de acción en el que, entre otros aspectos, se incluye expresamente como objetivo avanzar en la gestión y transparencia en torno a la actividad, selección, remuneración y formación de los consejeros.

A su vez, de conformidad con la referida orientación estratégica de desarrollo sostenible por la Sociedad y su Grupo, los sistemas retributivos de los consejeros no incorporan elementos de medición que incentiven la toma de riesgos excesivos por parte de la Sociedad, limitándose en este sentido a remuneraciones fijas por pertenencia al Consejo de Administración.

### **3.4 Transparencia**

La Política de Remuneraciones contiene principios y normas específicas claras y precisas para la determinación de las retribuciones de los consejeros. En consonancia con ello, y conforme al compromiso con una plena transparencia frente a los accionistas y mercados en general, 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.

### **3.5 Claridad e individualización**

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

### **3.6 Equidad y proporcionalidad de la retribución**

Las remuneraciones deberán fijarse tomando en consideración la dedicación, cualificación y responsabilidad exigida por el cargo, así como la experiencia, las funciones y las tareas desempeñadas por cada consejero. Además, la remuneración deberá mantener un equilibrio entre competitividad del mercado y equidad interna.

### **3.7 Relación de la Política con las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad.**

Lar España tiene establecido un sistema retributivo en el que oferta a todos sus profesionales (que incluye consejeros y empleados) un nivel retributivo justo y adecuado al mercado.

Con ello, busca retener el talento y fomentar la motivación de todos sus profesionales como vía de asegurar la sostenibilidad a largo plazo de sus negocios. La fijación de la remuneración se

basa en los criterios de cargo, funciones y competencias, valía profesional y grado de responsabilidad. En base a esos criterios, el Grupo mantiene, en todos los niveles, lo que se considera un sistema retributivo justo y razonable.

En este sentido, tal y como se recoge en el Código de Conducta de la Sociedad, aplicable, entre otros, a todos los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, y a todos sus empleados, Lar España aplicará los principios de no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza, o cualquier otra circunstancia, e igualdad de oportunidades; dando un trato igualitario a todos cuantos interactúen con ella y gestionando sus actividades en régimen de libre concurrencia. Adoptará políticas de formación que desarrollen las capacidades profesionales de sus empleados, prestando especial atención a la promoción de medidas tendentes a la igualdad entre hombres y mujeres y a la no discriminación por razón de género.

Sin perjuicio de la reducida estructura de personal de la Sociedad, las condiciones retributivas de los empleados han sido tenidas en cuenta para la fijación de la presente Política, estando ambas alineadas también con la estrategia de sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

#### **4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES**

En relación con la remuneración otorgada a los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales, es decir, por la realización de las funciones de supervisión y de toma colegiada de decisiones en el seno del Consejo de Administración y de las Comisiones de las que formen parte, la Política de Remuneraciones pretende retribuirlos de modo adecuado y suficiente por su dedicación, cualificaciones y responsabilidades, sin que ello implique comprometer su independencia de criterio.

Conforme al artículo 40 de los Estatutos Sociales, los consejeros tienen derecho a percibir una retribución por el ejercicio de las funciones que les corresponde desarrollar, consistente en una asignación fija anual, sin perjuicio de que, conforme a lo previsto en la presente Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración pueda tener en cuenta a estos efectos la distinción entre consejeros dominicales e independientes. A su vez, los consejeros que, en su caso, desarrollaran funciones ejecutivas, tendrían derecho a percibir además la retribución que por el desempeño de dichas responsabilidades se prevea en el contrato celebrado a tal efecto entre el consejero y la Sociedad. Adicionalmente, se prevé que todos los consejeros perciban la compensación oportuna por los gastos de desplazamiento que origine la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones de las que formen parte.

A su vez, la determinación concreta del importe por los conceptos anteriores a cada uno de los consejeros corresponderá al Consejo de Administración 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 su pertenencia y asistencia a las distintas Comisiones.

Por último, la Sociedad abonará la prima del seguro de responsabilidad civil de los consejeros, según las condiciones habituales del mercado y en proporción a las circunstancias de la Sociedad.

#### **4.1 Importe máximo anual de remuneración de los consejeros**

La remuneración anual máxima a percibir por los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales asciende a 650.000 euros. A efectos de dicho cálculo se ha tenido en cuenta la suma de los actuales conceptos retributivos en los términos abajo indicados, 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.

El citado límite no incluye: (a) cualquier salario, compensación de cualquier naturaleza o pago que se efectúe en otro concepto a los consejeros de conformidad con lo previsto en esta Política de Remuneraciones, por la realización de sus funciones ejecutivas o por cualquier otro concepto ajeno a su condición de consejero; (b) los pagos de las primas del seguro de responsabilidad civil que podrá contratar la Sociedad para sus consejeros; y (c) cualquier reembolso de gastos corrientes en los que incurran los consejeros para asistir a las sesiones del Consejo o de alguna de sus Comisiones.

#### **4.2 Retribución fija anual**

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 cualquiera de sus Comisiones.
- Las funciones y responsabilidades específicas asumidas durante el año.

- La experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas funciones.
- La cantidad de tiempo y de dedicación que exige su cumplimiento.
- Otras circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

Teniendo en cuenta lo anterior, está previsto que, a excepción de los consejeros dominicales, los cuales no percibirán retribución alguna (sin perjuicio de que son beneficiarios del seguro de responsabilidad civil), cada consejero de Lar España perciba una retribución fija de 70.000 euros anuales. El Presidente del Consejo percibirá una remuneración adicional de 80.000 euros anuales (esto es, 150.000 euros anuales en total).

Adicionalmente, aquellos miembros del Consejo (a excepción de los consejeros dominicales) que formen parte de:

- la Comisión de Auditoría y Control, percibirán una remuneración adicional de 15.000 euros anuales por su participación en las reuniones de dicha Comisión; el Presidente de la Comisión de Auditoría y Control percibirá una remuneración adicional de 7.500 euros anuales (esto es, 22.500 euros anuales en total); y
- la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, percibirán una remuneración adicional de 15.000 euros anuales por su participación en las reuniones de dicha Comisión; el Presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad percibirá una remuneración adicional de 2.000 euros anuales (esto es, 17.000 euros anuales en total).

Por último, aquellos miembros del Consejo que, a designación de Lar España, ocupen puestos en los órganos de administración en las sociedades en las que esta participa junto a algún socio externo, por su participación en las reuniones de dichos órganos de administración podrán percibir una remuneración adicional fija de hasta 15.000 euros anuales por cada sociedad.

Los importes indicados anteriormente corresponden a un ejercicio fiscal completo. En caso de que el consejero forme parte del Consejo de Administración por un periodo distinto de un ejercicio fiscal completo, la cantidad se calculará según la proporción que proceda. Si el número de miembros del Consejo de Administración aumentase dentro de los límites previstos por los Estatutos Sociales, 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 4.1 anterior.

## **5. CONDICIONES DE LOS CONTRATOS DE CONSEJEROS EJECUTIVOS**

En caso de que Lar España contemple el nombramiento de consejeros ejecutivos, será competencia del Consejo de Administración fijar la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas en los términos legalmente establecidos y de conformidad con los Estatutos de la Sociedad.

En este sentido, la presente Política de Remuneraciones habrá de ser adaptada de tal forma que se especifique la cuantía de la remuneración fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera; los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables; y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

## **6. OTRAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS POR SERVICIOS PRESTADOS DISTINTOS A LOS INHERENTES A SU CARGO**

Los consejeros de la Sociedad podrán recibir, previo acuerdo de la Junta General y a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, una remuneración adicional en efectivo, acciones u opciones sobre acciones de la Sociedad cuando el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, considere en el mejor interés de la Sociedad incentivar y premiar su involucración y meritorio desempeño en determinadas operaciones y, en particular, cuando los consejeros participen en la configuración, preparación, negociación y/o ejecución de operaciones corporativas relevantes o fundamentales para el futuro de la Sociedad. Los objetivos a satisfacer por los beneficiarios de estos planes podrán complementarse con el cumplimiento de otros parámetros que midan la evolución positiva del negocio a largo plazo.

Para incentivar el correcto desempeño de sus funciones y alinear los intereses a largo plazo de los consejeros con aquellos de sus accionistas, las remuneraciones por los servicios prestados distintos a los inherentes del cargo de consejeros podrán materializarse mediante la entrega de acciones de la Sociedad, en cuyo caso será necesario, de conformidad con lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital, un acuerdo previo de la Junta General de Accionistas.



## **7. GOBERNANZA**

### **7.1 Elaboración, aprobación y revisión de la Política de Remuneraciones**

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, someterá a la Junta General de accionistas una propuesta de Política de Remuneraciones de sus miembros, como mínimo cada tres años y como punto por separado del Orden del Día, que irá acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad. El informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad se adjuntará a la propuesta del Consejo de Administración. Asimismo, en caso de que la Sociedad contara con consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, el Consejo de Administración será el órgano competente, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, de determinar y aprobar los términos y condiciones de sus contratos, dentro del marco de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas (artículos 249 y 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital), absteniéndose el consejero ejecutivo de participar en la deliberación y votación de estos acuerdos.

La propuesta de Política de Remuneraciones presentada por el Consejo de Administración y el informe elaborado por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad estarán disponibles para los accionistas en la página web de la Sociedad a partir del anuncio de la convocatoria de la Junta General. Dichos accionistas también podrán solicitar la entrega o el envío gratuito de una copia de los referidos documentos. En la convocatoria de la Junta General de Accionistas se deberá hacer mención de este derecho. 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 para cada ejercicio la cantidad máxima de la remuneración que los consejeros tendrán derecho a percibir. Partiendo de la cantidad máxima anual fijada y aprobada por la Junta General en concepto de retribución a consejeros en su condición de tales, corresponde al Consejo la facultad de determinación de la remuneración de cada consejero de acuerdo con las funciones y responsabilidades atribuidas, la pertenencia y asistencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevante.

A los efectos de evitar los posibles conflictos de intereses en la Junta General, los consejeros que, tras una solicitud pública, hubieran sido designados representantes por algún accionista para la Junta General, se abstendrán de ejercer el derecho de voto correspondiente a las acciones

representadas en relación con los acuerdos relativos a la Política de Remuneraciones, salvo que hayan recibido instrucciones de voto al respecto.

Cualquier modificación o sustitución de la Política requerirá asimismo la previa aprobación de la Junta General de Accionistas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 529 novodecies.5 de la Ley de Sociedades de Capital, respecto de aquellas remuneraciones que haya aprobado expresamente la Junta.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad revisará de manera continuada la presente Política de Remuneraciones y, en particular, su adecuación a la consecución de los objetivos detallados en el apartado 2 anterior. La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de Lar España está únicamente formada por consejeros externos y por lo tanto por ningún ejecutivo, evitando de este modo los posibles conflictos de interés que pudieran surgir en caso de que la Sociedad contara con algún miembro ejecutivo en el Consejo de Administración. Asimismo, si la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad lo propone, el Consejo podrá aprobar la contratación de un experto externo para que colabore en el proceso de revisión de la Política de Remuneraciones.

## **7.2 Supervisión y aplicación de la Política de Remuneraciones**

El Consejo de Administración es responsable de establecer un sistema de control y de supervisión de los requisitos específicos de la Política de Remuneraciones, mientras que a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad le corresponde velar por la observancia de la referida Política.

## **7.3 Vigencia de la Política de Remuneraciones**

La presente Política de Remuneraciones tendrá una vigencia de tres ejercicios fiscales (ejercicios 2022, 2023 y 2024). No obstante lo anterior, la Junta General de Accionistas de Lar España podrá corregir, modificar o sustituir la presente Política de Remuneraciones en todo momento conforme al procedimiento establecido en los apartados anteriores.