

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS
DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2020

C.I.F. A-86918307

Denominación Social:

LAR ESPAÑA REAL ESTATE SOCIMI, S.A.

Domicilio Social:

ROSARIO PINO 14-16, MADRID

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- **Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.**
- **Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.**
- **Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.**

El 19/04/2018 la Junta General de Accionistas de LAR ESPAÑA REAL ESTATE SOCIMI (en adelante, “Lar España” o la “Sociedad”), aprobó la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración, en sustitución de la Política de Remuneraciones aprobada previamente el 28/04/2015, como punto separado del orden del día, con un 98,04% de los votos a favor de la misma. Esta política determina la remuneración de los consejeros de Lar España en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto en los estatutos de la sociedad.

En este sentido, el Consejo de Administración de Lar España, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene previsión de proponer a la Junta General de Accionistas que se celebre en el ejercicio 2021, conforme a lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, una nueva Política de Remuneraciones del Consejo de Administración para los ejercicios 2021-2023, en términos similares a la anterior.

La política se adapta a las normas y recomendaciones aprobadas en materia de gobierno corporativo. En su elaboración se tuvieron en cuenta aspectos como 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 SOCIMIs españolas y Real Estate Investment Trusts o REITs en el resto de Europa y la dedicación particular de los consejeros a la Sociedad.

El Consejo de Administración será quién determine la remuneración de cada consejero, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas, la pertenencia a comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

La mencionada política ha sido configurada sobre el artículo 40 de los Estatutos Sociales de la

Sociedad, en el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, que regulan la remuneración de los consejeros de Lar España, y que diferencian, tal y como realiza la política, entre consejeros ejecutivos y no ejecutivos, conforme se describe a continuación.

Principios y fundamentos generales de la Política de Remuneraciones

La Política de Remuneraciones del Consejo de Administración de Lar España se basa en los siguientes principios:

- Garantizar la independencia de criterio
- Atraer y retener a los mejores profesionales
- Sostenibilidad a largo plazo
- Transparencia
- Claridad e individualización
- Equidad y proporcionalidad de la retribución
- Involucración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones
- Aprobación de la cantidad máxima por la Junta General de Accionistas y delegación en el Consejo

Criterios utilizados para establecer la Política de Remuneraciones

El sistema de remuneración que establece la política está 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.

Los principios generales que conforman la Política de Remuneraciones de los consejeros son aprobados y revisados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, con el fin de mantener alineada la Política de Remuneraciones de la compañía con la evolución del mercado y de las mejores prácticas de los competidores en materia retributiva. Asimismo, la Política de Remuneraciones, vigente para el periodo desde 2021 hasta 2023, que se someterá a la aprobación por la Junta General de Accionistas, en términos similares a la Política de Remuneraciones aplicable durante los ejercicios 2018-2020, considera, de igual modo, el sistema de remuneración de diversas SOCIMIs en España y REITs en el resto de Europa.

Procedimientos y órganos involucrados en la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones

Según el artículo 15.4.f.ii del Reglamento del Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisará periódicamente la Política de Retribuciones de los consejeros y propondrá su modificación y actualización al Consejo de Administración para su elevación a la Junta General de Accionistas, así como la cuantía de las retribuciones anuales de estos.

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevará al Consejo de Administración un informe y propuesta de la Política de Remuneraciones, que se someterá a aprobación en la Junta General de Accionistas de 2021, en términos similares a la Política de Remuneraciones aplicable durante los ejercicios 2018-2020.

Composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Tal y como establece el artículo 15 del Reglamento del Consejo de Administración de Lar España, la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará constituida por un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros, designados por el propio Consejo de Administración, de entre los consejeros externos, a propuesta del Presidente del Consejo. La mayoría de los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones serán consejeros independientes. El Consejo de Administración designará, asimismo, a su Presidente de entre los consejeros independientes que formen parte de dicha comisión.

La composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a 31 de diciembre de 2020 es la siguiente:

Nombre y apellidos	Función	Categoría
D. Roger Maxwell Cooke	Presidente	Independiente
D. Alec Emmott	Vocal	Independiente
D. Miguel Pereda	Vocal	Dominical
D. Laurent Luccioni	Vocal	Dominical
D. Juan Gómez-Acebo	Secretario	No consejero

A pesar de que al inicio del ejercicio 2021 la Comisión de Nombramientos y retribuciones está compuesta por consejeros independientes en un cincuenta por cien, la Sociedad tiene la intención de ampliar esta proporción en tanto se produzcan vacantes en la misma.

En este sentido, cabe destacar la independencia de las decisiones de la Comisión está garantizada al no existir consejeros ejecutivos y teniendo el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el cual es independiente, voto de calidad en caso de empate.

Funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá las siguientes competencias básicas, sin perjuicio de otras funciones que pudiera asignarle el Consejo:

- Competencias relativas a la composición del Consejo de Administración y de sus comisiones.
- Competencias relativas a la selección de candidatos a consejeros y altos directivos.
- Competencias relativas al proceso de designación de cargos internos del Consejo de Administración.
- Competencias relativas a la evaluación de consejeros.
- Competencias relativas a la separación y cese de consejeros.
- Competencias relativas a remuneraciones de consejeros y altos directivos.
- Competencias relativas a la sostenibilidad en materias medioambientales y sociales.
- Velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión en relación con el ejercicio de sus funciones.
- Competencias relacionadas con los deberes de información de los Consejeros, tales como elevar al Consejo los informes relativos al desempeño de cargos de administrador o directivo en Sociedades que sean competidoras de la Sociedad para la autorización expresa del Consejo de Administración, así como aquellos informes para la toma de decisiones a adoptar en caso de que se den situaciones que afecten a algún Consejero, relacionadas o no con su actuación en la propia Sociedad, que puedan perjudicar al crédito y reputación de esta y, en particular, cualquier causa penal en la que aparezcan como investigados, así como de sus vicisitudes procesales.

En particular, en relación con las Competencias relativas a remuneraciones de consejeros y altos directivos, objeto del presente Informe, las funciones de la Comisión son las siguientes:

- i. Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los altos directivos.
- ii. Revisar periódicamente la política de retribuciones de los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a las que se pague los demás consejeros y altos directivos de la Sociedad, así como velar por su observancia, pudiendo proponer su modificación y actualización al Consejo de Administración.
- iii. Proponer al Consejo de Administración la retribución individual de los consejeros no ejecutivos, tomando en consideración las funciones y responsabilidad atribuidas a cada consejero.
- iv. Proponer la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones básicas de sus contratos para su aprobación por el Consejo de

Administración, incluyendo la eventual indemnización que pudiera fijarse para el supuesto de cese anticipado en sus funciones y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribuciones a sistemas de ahorro, de conformidad en todo caso con lo previsto en la normativa interna de la Sociedad y, en particular, de acuerdo con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas.

- v. Informar y elevar al Consejo de Administración las propuestas del presidente del Consejo de Administración o el Consejero Delegado, en caso de existir, relativas a la estructura de retribuciones de los altos directivos y a las condiciones básicas de sus contratos, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de separación.
- vi. Velar por la observancia de los programas de retribución de la Sociedad e informar los documentos a aprobar por el Consejo de Administración para su divulgación general en lo referente a la información sobre retribuciones, incluyendo el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y los apartados correspondientes del Informe anual de gobierno corporativo de la Sociedad, así como verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos.
- vii. Informar, con carácter preceptivo y previo a su aprobación por el órgano social competente, las remuneraciones que se establezcan para los consejeros independientes de otras sociedades del Grupo.

Reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunirá de ordinario al menos tres veces al año. Asimismo, se reunirá a petición de cualquiera de sus miembros y cada vez que convoque su Presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo de Administración o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el correcto desarrollo de sus funciones.

Las reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones serán convocadas por el Secretario de la misma, por orden del Presidente, con una antelación mínima de tres días, salvo razones de urgencia que justifiquen una convocatoria inmediata con una antelación menor.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá levantar acta de sus reuniones, de las que remitirá copia a todos los miembros del Consejo. El Consejo de Administración deliberará sobre las propuestas e informes que la Comisión le presente.

En el ejercicio 2020, la Comisión se ha reunido en nueve ocasiones, presentando los informes preparatorios de las propuestas que se someten a la consideración de la Comisión para su posterior elevación al Consejo de Administración, y de los cuales se conserva copia junto a las actas.

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio 2021, se prevé que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantenga, al menos, 7 reuniones durante el citado ejercicio.

Asesoramiento externo

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá recabar el asesoramiento de expertos externos cuando lo juzgue necesario para el mejor cumplimiento de sus funciones. Conforme a lo anterior, la Sociedad ha contado con el asesoramiento externo de Willis Towers Watson para el análisis de la información de mercado en materia de remuneraciones de los Consejeros, con Michael Page en relación a la información de mercado en materia de remuneraciones de los Directivos, y con EY Abogados, S.L.P. para la elaboración del presente Informe.

Asimismo, cuando la Sociedad lo ha considerado oportuno han participado asesores o proveedores externos en materias específicas de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.**

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Mix retributivo

En la medida en que el Consejo de Administración de Lar España únicamente cuenta con Consejeros no ejecutivos, la Política de Remuneraciones que se someterá a aprobación de la Junta General de Accionistas, no contempla elementos retributivos variables, por lo que la retribución de los Consejeros no ejecutivos se compone íntegramente por componentes fijos, de acuerdo con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo de las remuneraciones.

Acciones adaptadas para reducir riesgos

Dentro de los límites previstos en los Estatutos Sociales y en la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración procurará que la retribución se fije 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. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad, la atracción y retención de los mejores profesionales 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.

Asimismo, Política de Remuneraciones de Lar España no contempla ningún sistema de retribución variable, eliminando por tanto gran parte de los riesgos derivados del sistema de remuneraciones.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.**

El Consejo de Administración de Lar España, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene previsión de proponer a la Junta General de Accionistas que se celebre en el ejercicio 2021, conforme a lo establecido en el artículo 529

novodécies de la Ley de Sociedades de Capital, una nueva Política de Remuneraciones del Consejo de Administración para los ejercicios 2021-2023, en términos similares a la anterior.

En este sentido, se prevé que los componentes de la remuneración de los consejeros de dicha Política sean similares al contenido de la Política de Remuneraciones aplicable durante los ejercicios 2018-2020. En este sentido, la Política de Remuneraciones aplicable durante los ejercicios 2018-2020 establecía lo siguiente:

- En relación con la remuneración de los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales, 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.
- A excepción de los consejeros dominicales, los cuales no percibirán retribución alguna, los Consejeros de Lar España percibirán una retribución fija de 70.000 euros anuales. El Presidente del Consejo percibirá una remuneración adicional de 55.000 euros anuales a la retribución obtenida por el resto de los consejeros (esto es, 125.000 euros anuales en total).
- Adicionalmente, aquellos miembros del Consejo (a excepción de los dominicales) que formen parte de alguna de sus Comisiones percibirán una remuneración adicional de 15.000 euros anuales por su participación en dichas Comisiones. 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 el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones una remuneración adicional de 2.000 (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 ésta 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.
- Asimismo, Lar España reembolsará a los Consejeros los gastos de viaje correspondientes a su participación en el Consejo y Comisiones.
- La Política de Remuneraciones de Lar España recoge, según las circunstancias y composición del Consejo existentes en el momento de su aprobación en 2021, un importe máximo anual a satisfacer por el conjunto de los consejeros de 530.000 euros.
- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

En la medida en que Lar España no cuenta con consejeros ejecutivos, no se devengarán importes por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2021.

- **Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.**

Durante el ejercicio 2021, los consejeros de Lar España no tienen previsto percibir ninguna retribución en especie.

- **Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los**

establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

La Política de Remuneraciones que se someterá a aprobación de la Junta General de Accionistas de 2021 no contempla la retribución variable de los consejeros. No obstante, el reglamento del Consejo de Lar España (artículo 27.5) prevé que las remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad y al desempeño personal, así como la remuneración mediante entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción y los sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social se circunscribirán por lo general a los consejeros ejecutivos.

Asimismo, los consejeros no ejecutivos podrán participar en los sistemas retributivos que conlleven la entrega de acciones cuando ésta se supedita al mantenimiento de la titularidad de las acciones mientras desempeñen el cargo de consejero.

Cabe destacar que Lar España no contará con ningún consejero ejecutivo durante el ejercicio 2021.

- **Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.**

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

La Sociedad no tiene asumida ninguna obligación ni compromiso en materia de pensiones, jubilación o similares con ningún consejero.

- **Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la**

empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

No existen en la actualidad compensaciones por rescisión pactadas en relación con la terminación de la vinculación con Lar España por la condición de consejero.

- **Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.**

Lar España no cuenta con ningún consejero ejecutivo en el ejercicio 2021.

- **La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.**

Los consejeros no tienen otras remuneraciones suplementarias por servicios distintos a los inherentes a su cargo, que no hayan sido descritas en este informe.

- **Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.**

A la fecha de aprobación del presente informe, no existen en el Balance de la Sociedad créditos, ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración. Asimismo, los consejeros no han recibido ningún otro concepto retributivo adicional a los expuestos en el presente informe.

- **La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.**

A la fecha de aprobación del presente informe, no existen otros conceptos retributivos diferentes a los expuestos en apartados anteriores.

A.2 Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable

en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

El Consejo de Administración de Lar España, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene previsión de proponer a la Junta General de Accionistas que se celebre en el ejercicio 2021, conforme a lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, una nueva Política de Remuneraciones del Consejo de Administración para los ejercicios 2021-2023, en términos similares a la anterior.

A.3 Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

En la medida en que la Política de Remuneraciones se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas en el ejercicio 2021, a continuación se identifica el enlace a la información de remuneraciones de la Sociedad:

<https://www.larespana.com/gobierno-corporativo/remuneracion-de-los-consejeros/>

A.4 Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El voto de los accionistas ha sido considerado como ratificación del informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior, al haber obtenido 96,22% de votos favorables.

B RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

El proceso seguido para aplicar la Política de Remuneraciones y determinar las retribuciones individuales se ha realizado conforme se indica en el apartado A.1 del presente informe.

En particular con referencia al ejercicio 2020, la Comisión revisó el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2019 de conformidad con lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, acordando aprobarlo y remitirlo al Consejo para su aprobación definitiva y posterior remisión a la Junta General de Accionistas.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha evaluado la remuneración de los miembros del Consejo durante el ejercicio 2020. No obstante lo anterior, en la sesión celebrada el 15 de diciembre de 2020 se acordó posponer cualquier estudio o debate respecto a la remuneración del Consejo a un momento posterior debido a las circunstancias globales.

Adicionalmente, y en el contexto de la crisis provocada por la pandemia de Covid-19, la Comisión revisó la remuneración de los miembros del Consejo de Administración, acordando proponer al mismo la reducción temporal de la remuneración de los consejeros. En este sentido, el Consejo de Administración evaluó la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y acordó por unanimidad en su sesión del 17 de junio de 2020 la aprobación de una reducción temporal del 20% de la remuneración de los consejeros independientes, incluida la del secretario no consejero, aplicable al segundo trimestre de 2020.

B.2 Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

La Política de Remuneraciones de Lar España es compatible con la gestión adecuada y eficaz del riesgo.

Las diferentes acciones adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, han sido indicadas en el apartado A.1 del presente informe.

Con dichas acciones se pretende controlar las prácticas retributivas de la Sociedad con el fin de alinearlas con la estrategia de negocio, promoviendo la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de Lar España, e incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

B.3 Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

En la medida en que el Consejo de Administración de Lar España únicamente cuenta con Consejeros no ejecutivos, la Política de Remuneraciones no contempla elementos retributivos variables, por lo que la retribución de los Consejeros no ejecutivos se compone íntegramente por componentes fijos, de acuerdo con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo de las remuneraciones.

B.4 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

--

El Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros relativo al ejercicio 2019 fue sometido, el pasado 16 de marzo de 2020, a la votación consultiva de la Junta General de Accionistas, como punto noveno del Orden del Día, con el siguiente resultado:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	57.340.492	65,432

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	4.326	0,007
Votos a favor	56.501.711	96,227
Abstenciones	834.075	1,420

El importe total de votos emitidos incluye adicionalmente los votos en blanco, tal y como se recoge en el Acuerdo de Junta del 17 de marzo de 2020.

B.5 Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

--

La retribución fija de los Consejeros en su condición de tales en 2020 se ha determinado como se indica en el apartado A.1. del presente informe, manteniéndose sin cambios en el presente ejercicio con respecto a la del ejercicio anterior.

La cantidad abonada a los Consejeros por su pertenencia al Consejo y a las Comisiones ha sido en 2020 de 465.025 euros, inferior a la fijada como máxima en la Política de Remuneraciones.

B.6 Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

--

En la medida en que Lar España no cuenta con consejeros ejecutivos, no se han devengado

importes por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2020.

B.7 Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- **Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.**

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- **Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.**
- **En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.**

La Política de Remuneraciones vigente en el ejercicio 2020 no contempla la retribución variable de los consejeros. No obstante, el reglamento del Consejo de Lar España (artículo 27.5) prevé que las remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad y al desempeño personal, así como la remuneración mediante entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción y los sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social se circunscribirán por lo general a los consejeros ejecutivos.

Asimismo, los consejeros no ejecutivos podrán participar en los sistemas retributivos que conlleven la entrega de acciones cuando ésta se supedita al mantenimiento de la titularidad de las acciones mientras desempeñen el cargo de consejero.

No obstante lo anterior, cabe destacar que Lar España no contó con ningún consejero ejecutivo durante el ejercicio 2020.

B.8 Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios

a que corresponden.

Tal y como se ha desarrollado en el apartado anterior, la Política de Remuneraciones vigente en el ejercicio 2020 no contempla la retribución variable de los consejeros.

B.9 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Durante 2020 ninguno de los consejeros de Lar España ha resultado beneficiario de sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación o cualquier otra prestación de supervivencia, financiados total o parcialmente por la Sociedad.

B.10 Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

Durante 2020 ningún miembro del Consejo de Administración de Lar España ha cesado de su función como consejero, no habiéndose pactado o pagado indemnización alguna.

B.11 Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

Lar España no ha contado con ningún consejero ejecutivo durante el ejercicio 2020.

B.12 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Durante 2020, los consejeros de Lar España no han prestado ningún servicio distinto de los inherentes a su cargo.

B.13 Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Durante 2020, los consejeros de Lar España no han percibido ninguna retribución en forma de anticipo, crédito o garantía.

B.14 Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Durante 2020, los consejeros de Lar España no han percibido ninguna retribución en especie.

B.15 Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Durante 2020, los consejeros de Lar España no han percibido ninguna remuneración en virtud de los pagos que realiza la sociedad a una tercera entidad en la cual presten servicio los consejeros.

B.16 Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Lar España no ha remunerado durante 2020 a sus consejeros con ningún otro concepto retributivo distinto de los mencionados anteriormente.

C DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS.

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
D. José Luis del Valle	Consejero Independiente (Presidente)	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020.
D. Roger M. Cooke	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020.
D. Alec Emmott	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020.
D. Miguel Pereda	Consejero dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020.
D ^a . Isabel Aguilera	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020.
D. Laurent Luccioni	Consejero dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020.
D ^a . Leticia Iglesias	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020.

C.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
D. José Luis del Valle	118	0	14	0	0	0	0	0	132	140
D. Roger M. Cooke	67	0	16	0	0	0	0	0	83	88
D. Alec Emmott	67	0	14	0	0	0	0	0	81	87
D. Miguel Pereda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D ^a . Isabel Aguilera	67	0	14	0	0	0	0	0	81	85
D. Laurent Luccioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
D ^a . Leticia Iglesias	67	0	21	0	0	0	0	0	88	93

Observaciones

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	0

Observaciones

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2020		Ejercicio 2019	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	Sin datos							

iv) Detalle de otros conceptos

Observaciones		
Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Sueldos	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
D. José Luis del Valle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. Roger Cooke	14	0	0	0	0	0	0	0	14	15
D. Alec Emmott	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. Miguel Pereda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D ^a . Isabel Aguilera	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. Laurent Luccioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D ^a . Leticia Iglesias	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
	0
	0

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2020		Ejercicio 2019	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	Sin datos							

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

Observaciones

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos

retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remun eración por otros concept os	Total ejercicio 2020 grupo
D. José Luis del Valle	132	0	0	0	132	0	0	0	0	0
D. Roger Cooke	83	0	0	0	83	14	0	0	0	14
D. Alec Emmott	81	0	0	0	81	0	0	0	0	0
D. Miguel Pereda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D ^a . Isabel Aguilera	81	0	0	0	81	0	0	0	0	0
D. Laurent Luccioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D ^a . Leticia Iglesias	88	0	0	0	88	0	0	0	0	0
Total:	465	0	0	0	465	14	0	0	0	14

D OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Este informe de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y retribuciones, en su sesión de fecha 23 de febrero de 2021.

La Política de Remuneraciones fue aprobada en el año 2018, conforme a las circunstancias y composición del Consejo existentes en ese momento. Los principios y retribuciones previstos en dicha Política han sido cumplidos y aplicados escrupulosamente en todo momento por la Sociedad.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No

Nombre o denominación social de los miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos

Observaciones