

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



ÍNDICE

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LAR ESPAÑA REAL ESTATE SOCIMI, S.A.....	1
1. PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES ...	4
2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....	5
3. PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....	5
3.1 Garantizar la independencia de criterio.....	5
3.2 Atraer y retener a los mejores profesionales	5
3.3 Sostenibilidad a largo plazo	6
3.4 Transparencia	6
3.5 Claridad e individualización	6
3.6 Equidad y proporcionalidad de la retribución.....	6
3.7 Involucración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.....	6
3.8 Aprobación de la cantidad máxima por la Junta General de Accionistas y delegación en el Consejo.....	7
4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES ...	7
4.1 Importe máximo anual de remuneración de los consejeros	8
4.2 Retribución fija anual.....	8
5. CONDICIONES DE LOS CONTRATOS DE CONSEJEROS EJECUTIVOS	9
6. OTRAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS POR SERVICIOS PRESTADOS DISTINTOS A LOS INHERENTES A SU CARGO.....	10
7. GOBERNANZA	10
7.1 Elaboración, aprobación, y revisión de la Política de Remuneraciones	10

7.2 Supervisión y aplicación de la Política de Remuneraciones	11
7.3 Vigencia de la Política de Remuneraciones	11

1. PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

En el presente documento se refleja 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**”).

La Política de Remuneraciones ha sido elaborada por la Sociedad teniendo en cuenta 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. Asimismo, como no podría ser otra forma, la Sociedad también ha tenido en cuenta el contexto actual marcado por la crisis generada por la pandemia del Covid-19.

Al inicio del proceso de elaboración de la Política de Remuneraciones, la Sociedad contó con el asesoramiento de Willis Towers Watson para llevar a cabo un análisis comparativo de las remuneraciones aplicables en compañías y sectores equiparables. Sin embargo, a la vista de la situación generada como consecuencia de la pandemia, la Sociedad ha considerado conveniente someter a la aprobación de la Junta una política de remuneraciones contenida y continuista con la política anterior, sin establecer cambios materiales en ella.

La remuneración que se establece a continuación mantiene una proporción adecuada y promueve la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las precauciones necesarias 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.

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 este ámbito y en el de la Política de Remuneraciones para garantizar que la estrategia de remuneración aprobada por el Consejo de Administración se aplique de conformidad con la propia 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 que perciben retribución por el desempeño de sus funciones se regirá por 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 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 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.

3.4 Transparencia

La Política de Remuneraciones y las normas específicas para la determinación de las retribuciones serán claras y conocidas. En particular, 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 Involucración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Política de Remuneraciones ha sido propuesta, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por el Consejo de Administración para su aprobación por la Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará por la observancia de la presente Política de Remuneraciones, procederá a su revisión periódicamente y propondrá al Consejo de Administración, para su elevación a la Junta General, su modificación y actualización, todo ello de conformidad con lo establecido en los Estatutos, el Reglamento del Consejo de Administración y en el Reglamento de la propia Comisión.

3.8 Aprobación de la cantidad máxima por la Junta General de Accionistas y delegación en el Consejo

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 relevantes.

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 de decisiones colegiada 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.

El importe máximo de las retribuciones que podrá satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros por los conceptos previstos en el párrafo precedente no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la Junta General de accionistas. La cantidad así fijada por la Junta se mantendrá entretanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General de accionistas, de conformidad con lo dispuesto por la legislación aplicable.

Sin embargo, la determinación concreta del importe que corresponda por los conceptos anteriores a cada uno de los consejeros será hecha por el 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 530.000 euros.

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; (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 55.000 euros anuales (esto es, 125.000 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 y Retribuciones, 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 y Retribuciones 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.

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 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 y Retribuciones, 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 y Retribuciones, 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 y Retribuciones. El informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se adjuntará a la propuesta del Consejo de Administración.

La propuesta de Política de Remuneraciones presentada por el Consejo de Administración y el informe elaborado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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. Asimismo, si la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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 y Retribuciones 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 2021, 2022 y 2023). 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.