

INFORME JUSTIFICATIVO QUE ACOMPAÑA A LA PROPUESTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE VIVIENDAS EN ALQUILER, S.A. SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2024-2026

Justificación de la propuesta relativa al punto Décimo del Orden del día

Este informe ha sido aprobado por el Consejo de Administración, en su sesión celebrada el 26 de abril de 2023, y acompañará a la propuesta de acuerdo de aprobación de la Política de Remuneraciones de los consejeros, que será sometida a la aprobación de la Junta general ordinaria de accionistas cuya celebración está prevista para el día 14 de junio de 2023, en primera convocatoria, en cumplimiento de lo dispuesto por los artículos 529 quince y apartado 3 g) y 529 novecientos del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

A estos efectos, el Consejo de Administración hace suyo el informe previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, incluido como anexo, y propone a la Junta:

“Aprobar, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 529 novecientos y concordantes de la Ley de Sociedades de Capital, el artículo Decimosexto apartado (i) de los Estatutos Sociales y el artículo 23 del Reglamento del Consejo de Administración, la Política de Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad en los términos propuestos en el informe que se adjunta como Anexo que ha sido aprobado por el Consejo de Administración, asumiendo como propio el informe previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobando, por tanto, la Política de Remuneraciones (adjunta a dicho informe) que forma parte de este acuerdo a todos los efectos.

En caso de ser aprobada, la Política de Remuneraciones estará vigente desde la fecha misma de la aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, los meses restantes de 2023 y los ejercicios 2024 a 2026, incluidos.

A los efectos previstos en el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital se deja constancia que la aprobación de la Política de Remuneraciones incluye en su apartado IV 3 el importe máximo del conjunto de las retribuciones del Consejo de Administración.”

Anexo

“INFORME JUSTIFICATIVO FORMULADO POR LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE VIVIENDAS EN ALQUILER, S.A. SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2024-2026

1. Objeto del Informe

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Compañía Española de Viviendas en Alquiler, S.A. (“**CEVASA**” o la “**Sociedad**”) formula el presente informe (el “**Informe**”) sobre la actualización de la política de remuneraciones de los consejeros, en cumplimiento de lo dispuesto por los artículos 529 quince apartados 3 g) y 529 novecientos del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la “**Ley de Sociedades de Capital**”), por el artículo Décimo Sexto de los Estatutos Sociales y por el artículo 35.5 (j) del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

En cumplimiento de dichos preceptos legales, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha procedido a elaborar este Informe para su elevación al pleno del Consejo de Administración.

Esta actualización de la política de remuneraciones (la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”) será sometida a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad del ejercicio 2023. En caso de ser aprobada, la Política estará vigente desde la fecha misma de la aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, los meses restantes de 2023 y los ejercicios 2024 a 2026, incluidos. En consecuencia, desde el momento de su aprobación, la Política sustituirá a la política de remuneraciones anterior, que fue aprobada por la junta general ordinaria de accionistas de la Sociedad en su reunión del día 14 de junio de 2022.

2. Motivos para la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones

La actualización del contenido de la Política se hace necesaria a fin de reflejar las modificaciones sometidas a la junta general en materia de retribución del consejero delegado y de la alta dirección. A estos efectos, se somete a esta junta general la aprobación previa del establecimiento de un plan de incentivos a largo plazo mediante la entrega de acciones de la Sociedad, cuyos beneficiarios serán determinados directivos de la Sociedad y su grupo, incluyendo al Consejero Delegado, mediante acuerdo específico de junta general como prevé el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.

Por ello, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que valora favorablemente el establecimiento de un incentivo a largo plazo, considera necesario que tal novedad se incorpore a la Política de Remuneraciones, manteniendo los principios del resto de la política anterior.

El nuevo incentivo a largo plazo a abonar mediante la entrega de acciones como luego se detalla, entiende la Comisión que permite:

- (a) constituir un instrumento para motivar, fidelizar y retener el talento del consejero delegado y de la alta dirección de la Sociedad;

- (b) premiar su compromiso con el grupo CEVASA y su desempeño en la consecución de objetivos que exceden al marco temporal de un único ejercicio, con independencia de las condiciones y resoluciones sobre la retribución variable anual;
- (c) ligar la retribución de los beneficiarios del incentivo a largo plazo por la prestación de sus servicios en favor de la Sociedad y su grupo con el potencial incremento de valor del grupo CEVASA;
- (d) alinear la retribución de los beneficiarios del incentivo a largo plazo con la estrategia empresarial, la creación de valor para los accionistas y los intereses y sostenibilidad a largo plazo del grupo CEVASA; y
- (e) reconocer a la alta dirección y al consejero delegado, su especial contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos del grupo CEVASA.

Adicionalmente, como también se somete a consideración de la junta general, se ha establecido con carácter permanente el sistema de retribución adicional mediante la entrega de un número de acciones con carácter anual al consejero delegado y se ha ajustado el importe a aportar en un sistema de previsión social en términos análogos al aplicado para la Alta Dirección.

La Política de Remuneraciones es aprobada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a efectos de su valoración posterior por el Consejo de Administración, con el fin de que este, en caso de aprobarla, la someta a su vez a votación por la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad.

Se incluye como anexo al Informe el texto de la **POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS, EJERCICIOS 2024-2026, de COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE VIVIENDAS EN ALQUILER, S.A**"

Anexo

COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE VIVIENDAS EN ALQUILER, S.A.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

EJERCICIOS 2024-2026

I. INTRODUCCIÓN

La importancia regulatoria y la notoriedad pública de las prácticas de buen gobierno corporativo en las sociedades de capital han crecido de forma continuada en los últimos años, especialmente en el caso de las que son cotizadas.

El cumplimiento de las mejores prácticas de gobierno corporativo en materia de retribución de administradores se considera como un factor determinante para la valoración y la percepción social de una empresa, tanto desde el punto de vista financiero como de su reputación social. Además de los aspectos estrictamente económicos, el grado de seguimiento de las recomendaciones y mejores prácticas de gobierno corporativo constituye una referencia obligada en el análisis de cualquier inversor institucional o profesional y de sus asesores. Las recomendaciones de buen gobierno en materia de retribución tratan de asegurar la perfecta alineación de intereses entre los accionistas y otros grupos de interés de la Sociedad y sus gestores y, a la vez, garantizar que los consejeros externos están suficientemente incentivados, manteniendo, al mismo tiempo, la independencia necesaria para llevar a cabo su labor de supervisión y control de la gestión diaria realizada por los consejeros ejecutivos.

El sector donde desarrolla su actividad la Compañía Española de Viviendas en Alquiler, S.A. ("**CEVASA**" o la "**Sociedad**"), esto es, la explotación de inmuebles y la gestión de arrendamientos en particular en el ámbito de arrendamientos sujetos a diferentes regímenes de protección o promoción pública, incluso con sociedades con participación de socios de carácter público, aconseja que estas cuestiones sean consideradas con especial cuidado.

El propósito de la Sociedad es cumplir con este reto frente a los distintos grupos de interés relacionados con su actividad empresarial y su realidad institucional. Para ello, mantiene una política de remuneraciones clara, transparente, previsible y de fácil comprensión, en el que se ha realizado un esfuerzo adicional por incluir factores de alineamiento con el rendimiento del negocio.

II. MARCO NORMATIVO Y ANTECEDENTES

De conformidad con el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la junta general de accionistas deberá aprobar la política de remuneraciones de los consejeros, ajustada al sistema de remuneración estatutariamente previsto, como punto separado del orden del día para su aplicación desde la misma fecha de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes. Cualquier modificación o sustitución de la política durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

La propuesta del consejo de administración a la junta general de accionistas de la política de remuneraciones será motivada y deberá ir acompañada de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones.

La política de remuneraciones para el periodo 2018-2020 fue aprobada en la junta general ordinaria del año 2018, tras la modificación del artículo trigésimo de los estatutos sociales correspondiente al sistema de retribución de los consejeros que, atendiendo a la ausencia de consejeros ejecutivos, no incluía previsión alguna sobre su régimen retributivo.

En la junta general ordinaria de 2019, al preverse el nombramiento de un consejero ejecutivo, se hizo necesario actualizar sus previsiones para contemplar esta circunstancia lo que dio lugar a la política de remuneraciones para el periodo que comprende los ejercicios 2020 a 2022.

La Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas incluyó la modificación del artículo 529 *novodecies* que fue necesario considerar en la actualización de la política aprobada en la junta general ordinaria de 2022. Igualmente, la decisión de utilizar como mecanismo de retribución del consejero delegado un sistema de remuneración que incluye la entrega de acciones, obligó a actualizar el contenido de los estatutos a fin de incluir expresamente esta posibilidad en el artículo estatutario correspondiente, así como la adopción de un acuerdo de la junta general expreso sobre el particular. Todo ello condujo a someter a aprobación en la junta general del ejercicio 2022 una actualización de la política para los ejercicios 2022 a 2024.

Tras introducir la entrega de acciones como concepto retributivo a aplicar al consejero ejecutivo, la inclusión de un incentivo a largo plazo a abonar mediante las mismas que incluye al consejero delegado y a la alta dirección de la Sociedad y su grupo, requiere de una actualización de la política que refleje este incentivo cuyo contenido se presenta a la junta en acuerdo separado conforme a las previsiones de la legislación societaria.

La estructura de la actualización propuesta responde al sistema vigente y a la actualización de los instrumentos de remuneración a que se hecho referencia.

III. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La presente política de remuneraciones se basa en los principios que luego se recogen, que han sido determinantes en su configuración y que constituyen el fundamento de la retribución de la totalidad de los consejeros,

tanto externos como ejecutivos. Estos principios han sido definidos por la comisión de nombramientos y retribuciones y asumidos por el consejo de administración en atención no solo a las normas aplicables en materia de remuneración de administradores, sino también a las recomendaciones de buen gobierno existentes.

Los principios generales de la remuneración de los consejeros son, principalmente, los siguientes:

- Coherencia con la estrategia empresarial y los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad y su grupo consolidado.
- Transparencia de los distintos componentes de la remuneración fija y variable incluidas todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, que pueden ser concedidas a los consejeros, indicando su proporción relativa.
- Vinculación de la remuneración variable a criterios de rendimiento predeterminados y medibles e introduciendo objetivos en materia de sostenibilidad.
- Cumplimiento de las recomendaciones y buenas prácticas de gobierno corporativo en la materia, teniendo en cuenta las características de la Sociedad.
- Diferenciación entre el estatuto de los consejeros externos y el de los consejeros ejecutivos, distinguiendo igualmente, en términos de retribución, la distinta dedicación y responsabilidad que puedan tener los consejeros externos.
- Cuantías y conceptos de la retribución de los consejeros (i) equiparables a los de otras compañías con características similares y (ii) que tengan en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad y su grupo consolidado.
- Previsibilidad del sistema sin introducir novedades que impidan su análisis a largo plazo.

IV. SISTEMAS RETRIBUTIVOS

1. Sistema retributivo aplicable a los miembros del consejo de administración por el ejercicio de funciones en su condición de tales

A) Previo

De conformidad con el artículo trigésimo de los estatutos sociales de CEVASA, tras la modificación aprobada por la junta general ordinaria del 14 de junio de 2022, los miembros del consejo de administración tienen derecho a percibir los siguientes conceptos retributivos: (i) asignaciones fijas, (ii) dietas de asistencia a las sesiones del consejo de administración o de sus respectivas comisiones, (iii) entrega de acciones, opciones sobre acciones o retribuciones referenciadas al valor de las acciones, (iv) seguros de vida e invalidez, (v) premios de permanencia, (vi) pensiones y otros mecanismos complementarios. En este marco, es el propio consejo de administración el que, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, deberá acordar la cantidad concreta que corresponderá a cada consejero dentro del máximo establecido y la distribución del importe que haya determinado.

B) Conceptos retributivos

La retribución correspondiente a los miembros del consejo de administración de CEVASA por sus funciones en su condición de tal se distribuye entre los siguientes conceptos:

- 1) Atenciones estatutarias distribuidas en una cuantía igual para cada consejero. El consejo de administración establecerá, anualmente, el importe de las atenciones estatutarias de los consejeros. Esta remuneración se ajustará a lo previsto en los estatutos y en la política de remuneraciones y no se satisfará hasta después de la celebración de la junta general ordinaria en la que se dará cuenta del importe.
- 2) Dietas por asistencia a las reuniones del consejo de administración. De cuantía fija e igual para todos los consejeros.
- 3) Dietas por asistencia a las reuniones de las comisiones del consejo de administración. De cuantía fija e igual para todos los consejeros.
- 4) Dietas por especial dedicación del presidente del consejo de administración. Una cantidad máxima que es objeto de actualización anual en el mismo porcentaje que el establecido para la alta dirección de la Sociedad.
- 5) Premios por permanencia en el cargo de vocal del consejo y de presidente del consejo de administración.

El consejo de administración de la Sociedad tiene establecido un mecanismo de compensación a fin de premiar a los consejeros con una antigüedad mínima de diez (10) años en el momento en que cesen en su cargo.

De esta forma, cada consejero tendrá derecho a percibir una gratificación por permanencia de 100.000 euros brutos, que le será abonada en el momento en que pierda dicha condición, siempre que esta circunstancia se produzca tras haber ejercido el cargo de consejero un mínimo de diez (10) años.

A estos efectos: (i) se computarán todos los años en el cargo aunque no hayan sido consecutivos; (ii) se considerará como un año completo cuando se haya ejercido el cargo de consejero durante 365 días, salvo en el último año del cómputo en el que el número de días se redondearán al alza hasta alcanzar los 365; (iii) para el periodo de permanencia de los consejeros personas físicas se computarán todos los años en los que un consejero persona física haya podido ser el representante de un consejero persona jurídica de CEVASA. No obstante, en este caso se requerirá que esta persona física haya ejercido el cargo de consejero en su condición de tal por lo menos dos (2) años; (iv) en ningún caso podrán computarse los mismos años para el devengo de la gratificación en un consejero persona física y en un consejero persona jurídica y los años de permanencia en el cargo de un consejero persona jurídica y de la persona física que la haya representado se computarán en el primero que de ellos alcance el plazo de los diez (10) años (y si coinciden, con preferencia en sede del consejero persona física).

El consejero persona jurídica tendrá derecho a percibir la gratificación por permanencia referida tras haber ejercido el cargo de consejero un mínimo de diez (10) años, y aunque no cese en el cargo, a partir del momento en que sustituya a la persona física que le represente. Tras el percibo de la

gratificación se preveía reiniciar un nuevo cómputo de los diez (10) años referido en el anterior apartado. No obstante, esta previsión debe tenerse en cuenta que dejará de ser aplicable concluida la eficacia de la regla de la disposición transitoria primera de la Ley 5/2021, al exigir el artículo 529 bis.1 que los consejeros de las sociedades cotizadas sean personas físicas.

Adicionalmente, el presidente del consejo de administración tendrá derecho a una gratificación por permanencia de 10.000 euros brutos por año en el cargo de presidente, con un máximo de 100.000 euros brutos, a abonarle a éste en el momento en el que pierda la condición de consejero de CEVASA. A estos efectos, se computarán todos los años en el cargo de presidente, aunque no hayan sido consecutivos.

No existirá derecho a la presente gratificación por permanencia, ni para los consejeros en su condición de tales ni para el presidente, si la pérdida de la condición de consejero o el cese en el cargo de presidente se produce como consecuencia de un incumplimiento de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe conforme a los que aquéllos deben desempeñar su cargo.

En caso de fallecimiento del consejero persona física, incluso con carácter previo al cumplimiento del plazo de diez (10) años citado o del presidente en cualquier momento, los beneficiarios designados por aquéllos tendrán derecho al cobro de las cuantías devengadas hasta ese momento a razón de DIEZ MIL EUROS (10.000 €) brutos por año de permanencia en los respectivos cargos, con un mínimo de cuatro (4) años en el caso de los consejeros. En ningún caso la gratificación por este concepto podrá superar los CIEN MIL EUROS (100.000 €) brutos por los años de permanencia en el consejo y adicionalmente en su caso, los CIEN MIL EUROS (100.000 €) brutos por los años de permanencia en la presidencia del consejo.

A los efectos de atender los eventuales pagos que en el futuro deban hacerse en concepto de premios por permanencia tanto a los consejeros como al presidente, CEVASA ha constituido un fondo de carácter interno al que aporta anualmente las dotaciones necesarias para constituirlo y mantenerlo adecuadamente conforme a lo previsto en la normativa contable. En la fecha de cierre de cada ejercicio se registra como provisión el importe de la dotación al fondo que se estima que debe hacerse. En los informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros se da cuenta de la dotación existente y la realizada anualmente.

Los importes correspondientes a los conceptos atenciones estatutarias y dietas por asistencia son objeto de actualización por decisión del consejo de administración previa propuesta de la comisión de nombramiento y retribuciones. La actualización, cuando se realiza, atiende, entre otras circunstancias, en particular a la evolución del índice general de precios.

Finalmente, se ha de indicar que la Sociedad abona las primas correspondientes a las pólizas de responsabilidad civil por el ejercicio del cargo de consejero.

C) Reglas de devengo y pago

En el caso de que alguno de los vocales del consejo de administración de la Sociedad no hubiese ejercido el cargo de administrador durante la totalidad del ejercicio económico correspondiente, se prorrateará la porción retributiva

que se establezca para dicho ejercicio en razón del tiempo durante el cual el vocal en cuestión haya ejercido el cargo.

Las dietas correspondientes a asistencia a consejo de administración o a sus comisiones se devengan con ocasión de la asistencia.

Las retribuciones correspondientes a asignaciones fijas por atenciones estatutarias no se satisfacen hasta después de celebrada la junta general ordinaria, en la que se informa a la misma del importe anual acordado por el consejo de administración.

Por último, y a los efectos oportunos, se hace constar que los administradores de las filiales de CEVASA, así como sus representantes, no perciben retribución alguna.

D) Carácter no necesario de la retribución

Cualquier consejero podrá renunciar a percibir la remuneración que pudiera corresponderle por su actuación como consejero. La renuncia deberá comunicarse al presidente del consejo de administración y deberá (i) expresar las razones por las que se produce, (ii) afectar a la totalidad de los conceptos retributivos e (iii) incluir una manifestación expresa de que la renuncia en nada afecta al estricto cumplimiento de sus deberes y responsabilidades como consejero. La renuncia podrá ser dejada sin efecto por el consejero comunicando tal decisión al presidente del consejo de administración surtiendo efecto respecto a los conceptos "atenciones estatutarias" y "premios de permanencia" desde el 1 de enero del ejercicio siguiente.

E) Reglas aplicables al consejero ejecutivo

El consejero ejecutivo únicamente percibirá de la retribución establecida para el ejercicio del cargo de las funciones de consejero el concepto correspondiente a "Atenciones Estatutarias".

2. Sistema retributivo aplicable a Consejeros Ejecutivos

A) Previo

El artículo vigésimo-séptimo de los estatutos sociales de la Sociedad, recoge que la retribución del consejero delegado y de los demás consejeros ejecutivos se hará constar en un contrato que deberá ser aprobado previamente por el consejo de administración de la Sociedad con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital. Por su parte, el artículo trigésimo de los estatutos sociales incluye que, adicionalmente a otros mecanismos de retribución, el contrato contemplará una asignación fija y variable en función del grado de cumplimiento de los objetivos cualitativos o cuantitativos acordados, que se concretará en su contrato y que podrá abonarse en metálico, acciones u otros medios vinculados a acciones de la Sociedad.

B) Conceptos retributivos

La retribución correspondiente a los consejeros ejecutivos de CEVASA incluye los siguientes conceptos:

- 1) Retribución dineraria fija. Los importes correspondientes a este concepto son los detallados en la política de remuneraciones para el periodo 2022-

2024 objeto de aprobación en la junta general ordinaria de 14 de junio de 2022 que se mantienen inalterados.

Adicionalmente a la cuantía allí reflejada podrá aplicarse una actualización en función de los criterios aplicados a la alta dirección de la Sociedad en que resulte de aplicación esta política. El importe anual actualizado se reflejará en el Informe anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros.

- 2) Retribución variable anual. Su cuantía podrá llegar hasta un máximo del 35% de la retribución fija anual definida en el apartado anterior en función del grado de cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos que le resulten comunicados al consejero ejecutivo al inicio de cada ejercicio. Entre estos objetivos se incluyen el cumplimiento del presupuesto anual aprobado, las acciones que contribuyan al cumplimiento del plan estratégico, los objetivos en materia de calidad y sostenibilidad, la evolución EPRA NAV, los resultados del ejercicio y los dividendos distribuidos. La fijación de objetivos cuantitativos será acorde con los establecidos para la alta dirección de la Sociedad.

La determinación del cumplimiento de los objetivos se realiza, previo informe de la correspondiente comisión, una vez que las cuentas anuales de la Sociedad y de su grupo han sido formuladas por el consejo de administración y verificadas por el auditor de cuentas. En caso de que existan salvedades en el informe del auditor de cuentas se tendrán en cuenta en la determinación del cumplimiento de los objetivos.

Los resultados de consecución de los objetivos se detallarán en el Informe anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros.

- 3) Otros conceptos retributivos. (i) Participación en un sistema de previsión social consistente en la aportación anual a un fondo de pensiones, seguro de vida u otro tipo de producto de previsión personal, que permita su cobro futuro en forma de renta periódica de una cuantía igual al 9,26 % de la retribución dineraria fija anual a 31 de diciembre del ejercicio anterior sin incluir retribución de naturaleza variable y (ii) vehículo de empresa. El importe exacto de la aplicación de estos conceptos retributivos se detallará en el Informe anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros.
- 4) Asignación de acciones. Conforme a lo previsto en el acuerdo de la junta general ordinaria de 14 de junio de 2022 y lo reflejado en la política de remuneraciones para el periodo 2022-2024, complementado con la propuesta sometida a la consideración de la junta general ordinaria de este ejercicio 2023, se le asignarán gratuitamente, 3.300 en este ejercicio 2023 y 4.400 acciones en el ejercicio 2024 y siguientes. A los efectos del cálculo del importe total de las retribuciones que corresponden al consejero delegado se ha considerado un precio de cotización de 6,75 euros por acción. La asignación gratuita se realizará el 15 de enero del año siguiente a cada periodo anual. El coste anual para la Sociedad igualmente se detallará en el Informe anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros.
- 5) Otras retribuciones discrecionales extraordinarias. Adicionalmente, el consejo de administración podrá acordar una retribución adicional, discrecional y extraordinaria, cuyo importe anual no podrá ser superior al importe reflejado en la política de remuneraciones de los ejercicios 2022-2024 por la consecución de objetivos adicionales a los consignados

en el Plan Estratégico. De ejercitarse esta facultad por el consejo de administración se reflejará el importe devengado en el Informe anual de Retribuciones de los Consejeros.

6) Retribución en calidad de consejero. En los términos establecidos en el apartado 1 E) anterior.

7) Retribución variable a largo plazo. La Sociedad ha establecido un plan de incentivos a largo plazo mediante la entrega de acciones de la Sociedad (el "**Plan**" y las "**Acciones**") cuyos beneficiarios serán determinados directivos de la Sociedad, incluyendo al consejero delegado conforme a los siguientes términos y condiciones desarrollados en Reglamento específico y que se somete a consideración de la junta general ordinaria del ejercicio 2023. Sus características básicas son las siguientes:

1. Número máximo de Acciones

El número máximo de Acciones que podrán ser entregadas a los Beneficiarios en su conjunto en aplicación del Plan podrá alcanzar un máximo de 180.000 acciones, equivalentes a un 0,77 % del capital social actual de la Sociedad.

De este número máximo de acciones, corresponderán al consejero delegado un máximo del 38,74 % del total; es decir, un máximo de 69.732 acciones, equivalentes a un 0,30 % del capital social actual de la Sociedad. A la alta dirección actual se le asigna el porcentaje restante.

Cuando el desembolso global sea superior a 90.000 acciones, el consejo podrá acordar retribuir el exceso de la parte correspondiente a cada Beneficiario en un montante dinerario equivalente que tendrá en cuenta el precio de mercado ponderado medio de la acción en los 30 días anteriores a la liquidación del Plan.

2. Beneficiarios

El consejero delegado y la alta dirección, el subdirector general y director financiero y el director de Patrimonio (los "**Beneficiarios**"). La distribución entre los Beneficiarios del total de Acciones incluidas en el Plan es 38,74% al consejero delegado, el 32,20%, al subdirector general y director financiero y 29,06% al director de patrimonio.

Sin perjuicio de esta designación inicial, durante el periodo de vigencia del Plan, el consejo de administración podrá decidir la inclusión de cualesquiera otros directivos y personal clave de la Sociedad y de su grupo como Beneficiarios del Plan o incluso, en circunstancias excepcionales, determinar la exclusión de Beneficiarios. En el caso de inclusión o exclusión de beneficiarios, el consejo de administración queda facultado para adaptar los objetivos correspondientes atendiendo al plazo de vigencia pendiente del Plan.

3. Finalidad

La finalidad del Plan es la siguiente: (a) constituir un instrumento para atraer, motivar y retener el talento de los Beneficiarios; (b) premiar su compromiso con el grupo CEVASA y su desempeño en la consecución de objetivos que exceden al marco temporal de un único ejercicio, con independencia de las condiciones y resoluciones sobre

la retribución variable anual; (c) ligar la retribución de los Beneficiarios por la prestación de sus servicios en favor de la Sociedad y su grupo con el potencial incremento de valor del grupo CEVASA; (d) alinear la retribución de los Beneficiarios con la estrategia empresarial, la creación de valor para los accionistas y los intereses y sostenibilidad a largo plazo del grupo CEVASA; y (e) reconocer a la alta dirección y al consejero ejecutivo, su especial contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos del grupo CEVASA.

4. Duración

El Plan será objeto de liquidación y pago único al concluir el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2028.

5. Objetivos

La entrega de Acciones objeto del presente Plan dependerá del grado de cumplimiento de unos objetivos vinculados a (1) la evolución del Beneficio consolidado antes de Impuestos (excluida la variación de valor de los activos) (70%) y (2) el valor EPRA NDV consolidado a 31/12 de la compañía (30%).

El consejo de administración, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, determinará el grado de cumplimiento de los objetivos a la finalización del Plan y asignará el número total de acciones (A) a repartir entre los Beneficiarios.

A estos efectos, se tomará como base el valor de (B0) para Beneficio antes de Impuestos (excluida la variación de valor de los activos) correspondiente al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2021 y se tomará como base el valor de (N0) EPRA NDV del grupo CEVASA correspondiente a la valoración realizada a 31 de diciembre de 2022 puesto de manifiesto con ocasión de la formulación de cuentas correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2022.

Una vez aprobadas las cuentas anuales consolidadas del grupo CEVASA correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2028 y conocidos los valores finales del ejercicio 2028 para el Beneficio antes de Impuestos (excluida la variación de valor de los activos) (BT) y del valor EPRA NDV (NT), se calculará la tasa de crecimiento anual equivalente (r) en porcentaje con dos decimales como sigue:

$$r = 70 \cdot \left[\left(1 + \frac{BT-B0}{B0} \right)^{\frac{1}{6}} - 1 \right] + 30 \cdot \left[\left(1 + \frac{NT-N0}{N0} \right)^{\frac{1}{6}} - 1 \right].$$

El global de acciones que se repartirán según la tasa obtenida (r) se establece en la siguiente tabla, usando una interpolación lineal entre valores no enteros de r. Para una tasa r inferior a 5 no se lograría incentivo a largo plazo. Tampoco habría incrementos adicionales para una tasa superior a 12.

r	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Acciones
5	9000	9000	9000	9000	9000	9000	54000
6	10500	10500	10500	10500	10500	10500	63000
7	12500	12500	12500	12500	12500	12500	75000
8	15000	15000	15000	15000	15000	15000	90000
9	18000	18000	18000	18000	18000	18000	108000
10	21500	21500	21500	21500	21500	21500	129000
11	25500	25500	25500	25500	25500	25500	153000
12 o más	30000	30000	30000	30000	30000	30000	180000

6. Origen de las Acciones a entregar bajo el Plan

Acciones ordinarias de la Sociedad de nueva emisión, en autocartera o una combinación de ambas.

7. Extinción de relación con los Beneficiarios

En el supuesto de extinción de la relación laboral o de prestación de servicios que mantengan los Beneficiarios del Plan con la Sociedad por causa no imputable a los Beneficiarios durante el periodo de vigencia del Plan 2024-2028, excluyéndose explícitamente el caso de que se produjera la baja en el primer año de vigencia, el cómputo de sus derechos de retribución se realizaría tomando el número de ejercicios completos (t) previos y los resultados del ejercicio completo más reciente anterior a la baja (B_t y N_t respectivamente), calculándose entonces la tasa anual equivalente r_t como

$$r_t = 70 \cdot \left[\left(1 + \frac{B_t - B_0}{B_0} \right)^{\frac{1}{t}} - 1 \right] + 30 \cdot \left[\left(1 + \frac{N_t - N_0}{N_0} \right)^{\frac{1}{t}} - 1 \right]$$

Seguidamente se hallaría el número de acciones de referencia mediante la correspondiente interpolación de la tabla (columna Acciones) usando r_t , resultando un total A_t y calculando el correspondiente número de acciones con el porcentaje atribuido a dicha persona (p) y el periodo cubierto de ejercicios completos (t) proporcionalmente como:

$$A_t \cdot p \cdot t / 600.$$

8. Cláusula de reducción (*malus*) y de reembolso (*clawback*)

El Plan contempla una cláusula de reducción (*malus*) y de reembolso (*clawback*) que implica la reducción y la eventual devolución del importe de las Acciones de acuerdo con las condiciones específicas previstas en el reglamento del Plan, durante un periodo de dos (2) años desde la entrega de las Acciones a los Beneficiarios. El consejo de administración determinará, en su caso, si han concurrido las circunstancias que determinen la aplicación de estas cláusulas y el importe concreto que, en su caso, deba ser cancelado o recuperado.

9. Compromiso de *lock-up*

El Plan contempla un compromiso de *lock-up*, en virtud del cual, sujeto a determinados límites, los Beneficiarios se comprometen a no

transmitir o disponer de cualquier forma de las Acciones durante un plazo de dos (2) años desde su entrega. El mencionado plazo se extenderá a tres (3) años para aquellos Beneficiarios que tengan la condición de consejeros ejecutivos de la Sociedad. Lo anterior no se aplicará a las Acciones que el Beneficiario necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su entrega o, previa apreciación favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones de la Sociedad, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

10. Gestión y administración del Plan

El consejo de administración, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, tomará, en cada caso, las decisiones oportunas para la correcta gestión y administración del Plan.

C) Otros términos y condiciones de los contratos con consejeros ejecutivos

- 1) Exclusividad. La prestación de los servicios por parte del consejero ejecutivo se realizará en régimen de exclusividad y plena dedicación para la Sociedad y su grupo por lo que ha de concurrir el consentimiento expreso de la Sociedad, para que pueda prestar servicios, por cuenta propia o ajena de forma directa o indirecta a terceros, concurrentes o no, que sean ajenos a la Sociedad y al grupo.
- 2) No competencia postcontractual. Durante un periodo adicional de un año desde la terminación de su contrato, el consejero ejecutivo se abstendrá de: (i) prestar servicios, directa o indirectamente, a cualquier persona, negocio o sociedad (ya sea como socio, directivo, empleado, consultor, inversor, prestatario o de cualquier otro modo) que compita con el negocio de la Sociedad, salvo autorización expresa de la junta general o, según el caso, del consejo de administración, que no será irrazonablemente denegada; (ii) participar, directa o indirectamente, en el capital de cualquier sociedad o entidad que compita con el negocio de la Sociedad y (iii) emplear, o tratar de emplear a cualquier miembro de la plantilla o del equipo directivo de la Sociedad o persuadirles para que dimitan en su puesto de trabajo, así como persuadir o tratar de persuadir a cualquier agente, cliente, proveedor o colaborador de la Sociedad para que extingan su relación con ella.
- 3) Reglas aplicables a la extinción. El consejero ejecutivo tendrá derecho a extinguir unilateralmente el contrato (i) por incumplimiento grave y culpable por la Sociedad de las obligaciones incluidas en el contrato y (ii) por una modificación sustancial de sus funciones, poderes o condiciones de su prestación de servicios no motivada por causa imputable al consejero ejecutivo. En estos supuestos y en caso de extinción unilateral del contrato por la Sociedad en cualquier momento, que no sea debida (i) a un incumplimiento grave y culpable por parte del consejero ejecutivo de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe conforme a los cuales debe desempeñar su cargo, ni (ii) a cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud del contrato, cobrará eficacia la relación laboral suspendida por la celebración del contrato. Consecuentemente, en supuesto de resolución de la relación laboral suspendida, se aplicará la indemnización que corresponda conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, considerando a estos efectos

como periodo a computar el transcurrido desde el inicio de la relación laboral con CEVASA hasta su conclusión.

D) Revisión de las remuneraciones de los consejeros ejecutivos

Atendiendo al artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, que establece que la remuneración de los consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, la remuneración del consejero ejecutivo podrá ser revisada o actualizada periódicamente. Las posibles variaciones de la remuneración fija y porcentaje máximo de variable de los consejeros ejecutivos, en el periodo al que esta política se refiere, serán determinadas por el consejo de administración, atendiendo a la información de la evolución del mercado salarial español; a la previsión de crecimiento para cada año; y a los correspondientes estudios y análisis de mercados, entre otros aspectos. Dichas variaciones, de producirse, se darán a conocer en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros que se someterá a votación, con carácter vinculante y como punto separado del orden del día en la primera junta general de accionistas que se celebre.

3. Importe máximo del conjunto de las retribuciones del consejo de administración

CEVASA, en aras de la mayor transparencia respecto a sus accionistas, a los efectos de someter a la junta general el importe máximo de la retribución del conjunto de los administradores establece separadamente tanto las retribuciones que les corresponden en el ejercicio de sus funciones en condición de tales, como las específicas del consejero ejecutivo de conformidad con lo previsto en los artículos 529 septdecies, 529 octodecies y 217 de la Ley de Sociedades de Capital.

De esta forma, el importe máximo anual a percibir por los consejeros en el ejercicio de sus funciones en condición de tales por los conceptos atenciones estatutarias y dietas por asistencia y especial dedicación es de QUINIENOS MIL EUROS (500.000, 00€). Para determinar el importe global máximo de la remuneración anual del conjunto de administradores por el ejercicio de sus funciones en calidad de tales debe añadirse el importe que corresponde al devengo y exigibilidad del concepto "premios por permanencia en el cargo de vocal del consejo y de presidente del consejo de administración" a que se hace referencia en el apartado IV.1. B). En concreto, un importe máximo por consejero de 100.000 euros y, por el cargo de presidente, de 100.000 euros por lo que, atendiendo al número actual de consejeros con derecho al premio, el importe máximo que podría resultar exigible por este concepto sería de 700.000 euros adicionales para el conjunto de consejeros.

Para determinar el importe global máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores, tanto por sus funciones ejecutivas como no ejecutivas, habrá que agregar a dicha cuantía:

- (i) La "retribución dineraria fija" descrita en el apartado 2 B) 1) de esta política y actualizada, en su caso, en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.
- (ii) La "retribución variable anual" descrita conceptualmente en el apartado 2 B) 2) de esta política, en el que se indica el porcentaje máximo a devengar (el 35 % de la retribución dineraria fija) en función

del grado de consecución de los objetivos que se detallará en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

- (iii) El importe por "otros conceptos retributivos", "asignación de acciones" y "otras retribuciones discrecionales extraordinarias" descritas en los apartados 2 B) 3) a 5) cuya cuantía anual se detallará en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.
- (iv) Transcurrido un año de vigencia del incentivo a largo plazo, el importe que pudiera devengarse por su liquidación anticipada en los términos que resultan de esta política y del reglamento específico del incentivo.

La comisión de nombramientos y retribuciones verificará anualmente que la política de remuneraciones se aplica adecuadamente y que la remuneración efectivamente satisfecha a cada uno de los consejeros se ajusta a lo dispuesto en ella.

4. Período de vigencia de la política de remuneraciones

La Sociedad aplicará la presente política de remuneraciones de los consejeros desde la fecha de su aprobación y, en su caso, durante los tres ejercicios siguientes (2024 a 2026).

Cualquier modificación o sustitución de la política de remuneraciones de los consejeros, durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente.

* * *