
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2022]

CIF: [A88130471]

Denominación Social:

[**ARIMA REAL ESTATE SOCIMI, S.A.**]

Domicilio social:

[SERRANO, 47 - 4ª PLANTA, 28001 MADRID]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 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:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

La política de remuneraciones de la Sociedad está regulada en el artículo 37 de los Estatutos Sociales, al que nos remitimos y que se encuentra publicado en la página web de la Compañía (www.arimainmo.com), y ha sido modificada para los ejercicios 2023, 2024 y 2025 en la Junta General de Accionistas de fecha 28 de junio de 2022.

La Junta General del 18 de octubre de 2018 acordó que el cargo de consejero independiente sea retribuido mediante dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las comisiones de las que forme parte en cada momento. Las referidas dietas consisten en una cantidad fija anual que fija la Junta General.

Por otro lado, se acordó que los consejeros ejecutivos serán retribuidos conforme al contrato que tengan con la Sociedad. Toda la información relativa a este punto se encuentra debidamente indicada en el artículo 25 del reglamento del consejo de administración el cual está publicado en la página web de la Sociedad (www.arimainmo.com).

La remuneración de los consejeros ejecutivos de la Sociedad consiste en una parte fija, una parte variable o "bonus" y su participación en el Plan de Incentivos en Acciones. Los consejeros ejecutivos podrán tener derecho a recibir una cantidad de bonus anual correspondiente a un porcentaje de su remuneración fija, siempre que se alcance los objetivos anualmente fijados y aprobados por el Consejo de Administración y que el pago de este bonus sea también aprobado por el Consejo de Administración. Asimismo, percibirá retribuciones en especie como uso de vehículos de empresa y seguros médicos y de vida, todo ello en los términos y condiciones establecidos en los contratos suscritos por tales consejeros con la sociedad y aprobados por la Junta General, conforme a los requisitos previstos en la LSC.

El Plan de Incentivos para empleados consiste en la entrega de acciones o caja, a discreción de la Sociedad, y se puede encontrar en la Política de Remuneraciones publicada en la página web de la Sociedad (www.arimainmo.com). Dicho Plan de Incentivos tiene vigencia hasta el 30 de junio de 2024 y se va devengando año a año, si bien el pago se difiere hasta 24 meses y solo se produce si el beneficiario se mantiene como empleado de la sociedad (o preste sus servicios a través de un contrato de prestación de servicios, según corresponda) tras el término del periodo de diferimiento. Dicho plan devengará el derecho a recibir acciones como incentivo cuando, para un periodo de cálculo determinado, se cumplan las condiciones establecidas en el mismo. Estas condiciones hacen referencia a que la rentabilidad del accionista sea superior a un porcentaje determinado, medido fundamentalmente mediante la generación de valor en los activos adquiridos. El derecho al incentivo se devenga y se calcula anualmente, siendo el periodo de cálculo el comprendido entre el 1 de julio y el 30 de junio del año siguiente, y se liquida mediante la entrega de acciones transcurrido el periodo de diferimiento y comprobado que, a la finalización de éste, el beneficiario sigue siendo empleado de la sociedad o manteniendo un contrato de prestación de servicios (según corresponda).

Asimismo, en virtud del contrato de prestación de servicios suscrito con la Sociedad en caso de resolución de dicho contrato sin causa justa, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a recibir una compensación en metálico equivalente a dos veces la última remuneración total anual percibida. Adicionalmente, se hace constar que los contratos suscritos entre la sociedad y los consejeros ejecutivos no establecen ninguna cláusula de no competencia post-contractual y por tanto no se prevé ninguna indemnización al respecto.

Los principios y fundamentos generales de la política se encuentran resumidos a título informativo en el folleto de admisión de capital registrado por la Compañía y aprobado por la CNMV en 2018, donde se exponen los criterios rectores regulados en el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración, así como en el artículo 36 en el que se analizan los principales aspectos y funciones de la Comisión de nombramientos y retribuciones. En la citada Comisión de nombramientos y retribuciones destaca la preparación y propuesta, así como el control de la aplicación de la política de retribuciones y, por ende, donde se establecen los principales aspectos que deberá contener la citada política. La política de

retribuciones, desde su aprobación, cuyo principio rector consiste en una combinación entre retribución fija y retribución variable o incentivo que alinee el interés primordial de los accionistas con el máximo desempeño y profesionalidad del administrador directivo. No existe personal considerado como Alta Dirección. Las decisiones clave de planificación, dirección y control de la Sociedad, así como la toma de decisiones que afectan a las políticas económicas y estratégicas, son tomadas por el Consejero Delegado y el Consejo de Administración.

A.1.2 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.

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 aún no consolidada 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.

La Política de Remuneraciones ha sido elaborada teniendo en cuenta la relevancia de la Sociedad, su situación económica, los estándares de mercado para empresas comparables y la dedicación de los consejeros a la Sociedad. La remuneración que se establece a continuación mantiene una proporción adecuada y promueve la rentabilidad y sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo, 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.

En cuanto a la retribución variable a largo plazo consistente en la entrega de acciones a los consejeros ejecutivos enmarcado en el Plan de Incentivos de la Compañía, se establece un fraccionamiento y diferimiento en la entrega de las acciones, de forma que, una vez devengada la retribución variable, esta se entregará distribuida en un tercio a los 12 meses, otro tercio a los 18 meses y por último a los 24 meses se entregará el tercio restante.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

Durante el ejercicio 2023 se prevé que los consejeros no ejecutivos devengarán en concepto de dietas por asistencia al Consejo de Administración y a las Comisiones en las que participan un importe de 425 miles de euros.

A.1.4 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.

Durante el ejercicio 2023 se prevé que los consejeros ejecutivos devengarán en concepto de retribución fija un importe de 925 miles de euros.

A.1.5 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 2023 se prevé que los consejeros ejecutivos devengarán en concepto de retribución en especie un importe de 44 miles de euros.

A.1.6 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 efectivo 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.

Los consejeros ejecutivos tienen estipulado por contrato como retribución variable a corto plazo un bonus de hasta un 150% del salario bruto anual. Para la determinación de dicha retribución variable se tienen en cuenta los criterios, parámetros y ponderaciones establecidos en la Política de Remuneración vigente, aprobada en la Junta General de Accionistas de 2022. El sistema de evaluación de dicha retribución variable está vinculado a criterios de rendimiento predeterminados y medibles ligados a la obtención de un resultado que promueve la sostenibilidad de la Compañía incluyendo, a su vez, criterios no financieros que son adecuados a la creación de valor, el cumplimiento de las reglas y los procedimientos internos de la sociedad y de sus políticas para el control y gestión de riesgos, en concreto se basa en cuatro pilares, de igual relevancia cada uno de ellos, que engloban el rendimiento de la Compañía desde distintos enfoques, pero de un modo integral y completo:

- El primero de ellos pivota sobre EL RETORNO AL ACCIONISTA, entendida ésta como el crecimiento del valor de cotización de la acción, incluyendo cualquier rendimiento económico distribuido en aplicación de los derechos económicos de las acciones durante el ejercicio, con el objetivo de que éstos rentabilicen su inversión en la compañía. Este pilar tiene una ponderación del 25%.
- En segundo lugar, se incluye el comportamiento financiero de la Compañía frente a su Competencia, valorando el descuento relativo existente entre la cotización de la acción y su Net Asset Value (NAV) de una forma medible. Este pilar tiene una ponderación del 25%.
- En tercer lugar, se tiene en cuenta el Portfolio de la Compañía, donde se valora la excelencia en la actuación sobre la cartera de activos de la Compañía y se vincula a medidas que engloban la gestión de la cartera estabilizada y de la cartera en proceso de remodelación. Este pilar tiene una ponderación del 25% y se vincula a dos métricas objetivas y medibles:
 - 1) Crecimiento del valor de la cartera global de forma comparable - en términos Like-for-Like - en base a las valoraciones realizadas por un valorador acreditado externo de acuerdo con la metodología RICS, reconocida internacionalmente. Este parámetro tiene una ponderación del 50% dentro del criterio Portfolio.
 - 2) Grado de calidad de los activos, medible mediante un conjunto de certificaciones expedidas por organismos externos y utilizando la metodología nacional e internacional. Estas certificaciones incluyen, entre otras, las certificaciones LEED, BREEAM, Well y Well Health & Safety. Este parámetro tiene una ponderación del 50% dentro del criterio Portfolio.
- Por último, establece como fundamental el criterio Environmental, Social and Governance (ESG) para recoger de una forma medible y objetiva, el comportamiento de Árima en su afán de ser una Compañía que promueve la sostenibilidad en sus actuaciones a todos los niveles. Este pilar tiene una ponderación del 25% y se vincula a dos métricas objetivas y medibles:
 - 1) GRESB: evaluación de referencia en el sector y de gran prestigio internacional, que valida datos contrastables y medibles relativos a aspectos RSC sobre el desempeño de la Compañía y su cartera de activos, proporcionando un ranking de referencia que posiciona a cada compañía en el mercado y frente a sus competidores. Es, por tanto, una métrica relativa. Este parámetro tiene una ponderación del 50% dentro del criterio ESG.
 - 2) EPRA sBPR: estándar europeo que define de forma precisa las métricas clave en el sector, en el ámbito financiero y de la sostenibilidad, a fin de promover la transparencia y facilitar la comparativa entre las compañías inmobiliarias europeas. Este parámetro tiene una ponderación del 50% dentro del criterio ESG.

Con estos criterios, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estima que puede evaluar la actuación de la Compañía en su complejidad y conjunto de forma razonable y objetiva, estableciendo los niveles de cumplimiento para valorar el desempeño de los consejeros ejecutivos definidos en la Política de Remuneraciones.

Además de la retribución variable a corto plazo, cuyo devengo y pago se decide por parte del Consejo de Administración, el único plan de retribución variable a largo plazo es el Plan de Incentivos, el cual, tras la modificación de la política de retribuciones, está diseñado para el periodo que transcurre del 1 de julio de 2020 al 30 de junio de 2024 y está totalmente alineado con los intereses de los accionistas, de forma tal que solamente se devenga el derecho a percibirlo si se crea valor acumulado para ellos. La entrega de Acciones de Incentivo no puede superar en conjunto, ningún año, ni en agregado durante el periodo de vigencia del mismo, un máximo del 10% del total de Acciones Ordinarias de la Sociedad emitidas y en circulación en cada momento. Como consecuencia de lo anterior, habida cuenta del capital social en circulación de la Compañía, bajo ningún concepto, mientras este no varíe, y siempre que las acciones ya devengadas sean entregadas a sus beneficiarios, el porcentaje de Acciones de Incentivo podrá superar en ningún año, ni en agregado, el 7,0% de las Acciones Ordinarias de la Sociedad a día de formulación de las cuentas anuales del ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2022. El principal valor para el accionista es la revalorización de los activos de la compañía de acuerdo con el Valor Neto del Activo Tangible según EPRA. En función de la gestión activa de los mismos, mediante su reposicionamiento y arrendamiento en el mercado se obtiene un valor intrínseco que se traduce en un valor superior del subyacente de la Compañía, lo que debería reflejarse con el tiempo en un mayor valor bursátil de la acción

aunque la sociedad no puede garantizar la evolución ni rendimiento de la cotización. El compromiso a largo plazo viene determinado por el hecho de que el plan de retribución variable consiste en la entrega de acciones que están sujetas a (i) un período de diferimiento del pago por tercios en 12, 18 y 24 meses y (ii) que el beneficiario mantenga su condición de empleado (o consejero de la Sociedad, en caso de los consejeros ejecutivos) al final de cada período de diferimiento. En caso de que el Valor Neto Contable de los activos bajara en años sucesivos por causas ajenas a la gestión, no se devengarían de nuevo incentivos, sino desde que este valor se recuperara por encima del último máximo obtenido. Es decir, el efecto rebote que pudiera existir en ningún caso podría beneficiar a los beneficiarios del Plan.

El propio Plan de Incentivos prevé medidas para el caso de que las cifras que se usan para determinar su aplicación se hayan podido obtener de manera fraudulenta. Así, en caso de acreditarse que para el cálculo del Plan de Incentivos se hubieran utilizado datos falsos por haber sido fraudulentamente manipulados, de forma tal que de haberse tomado los valores reales el número de Acciones de Incentivo que hubiera correspondido fuera menor, sin perjuicio de cualesquiera otras responsabilidades que se pudieran depurar, los consejeros ejecutivos estarán obligados a reintegrar a la Compañía el porcentaje fraudulentamente devengado en el menor plazo posible.

No obstante, para mayor garantía de los procesos, el cálculo del valor de los inmuebles lo realizan compañías de reconocido prestigio en el sector y PriceWaterhouseCoopers es la encargada de hacer un informe de procedimientos acordados para la correcta determinación del importe devengado cada año del Plan de Incentivos.

A.1.7 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.

A fecha de emisión del Informe no hay ningún sistema de ahorro a largo plazo aprobado, pero se está estudiando por el Consejo de Administración su implantación futura.

A.1.8 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.

Existe indemnización en caso de terminación de los contratos de los consejeros ejecutivos en los términos previstos en el apartado A.1.9.

A.1.9 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.

Duración: Los contratos de prestación de servicios suscritos entre la sociedad y los consejeros ejecutivos se celebraron por tiempo indefinido.

Compromiso de permanencia: El Consejero Delegado se compromete a no terminar el contrato dentro de los cinco años siguientes a su entrada en vigor (el Periodo Mínimo de Permanencia). En el caso de que D. Luis Alfonso López de Herrera-Oria finalice su Contrato con la sociedad sin justa causa antes del final del periodo Mínimo de Permanencia, la sociedad tendrá derecho a recibir de él una compensación equivalente a la remuneración fija a la que el Consejero Delegado hubiera tenido derecho a percibir durante el tiempo restante del Periodo Mínimo de Permanencia. En el caso de que antes del final del Periodo Mínimo de Permanencia D. Luis Alfonso López de Herrera-Oria sea cesado como Consejero Delegado de la sociedad o su nombramiento como Consejero Delegado no sea renovado o su Contrato sea terminado por la sociedad, D. Luis Alfonso López de Herrera-Oria tendrá derecho a recibir una compensación equivalente a la remuneración fija que él hubiera tenido derecho a percibir durante el tiempo restante del Periodo de Permanencia, con un mínimo de a dos veces la última remuneración total anual percibida,

la cual estará sujeta a las retenciones fiscales aplicables. Esta cantidad reducirá euro a euro la compensación por terminación. En el caso de la consejera ejecutiva D^a Chony Martín Vicente-Mazariegos no existe compromiso de permanencia.

Extinción: Cualquiera de las partes puede terminar el presente Contrato notificándose a la otra parte por escrito, con un preaviso mínimo de 3 meses. Si la sociedad termina el Contrato sin causa justa (esto es, terminación improcedente, tal y como el término improcedente se define en el Estatuto de los Trabajadores), los consejeros ejecutivos tendrán derecho a recibir una compensación en metálico equivalente a dos veces la última remuneración total anual percibida o, si fuera superior, equivalente a la indemnización que sería aplicable según la fórmula prevista en el Estatuto de los Trabajadores en vigor en cada momento para el caso de despido improcedente, la cual estará sujeta a las retenciones fiscales aplicables. Si el Contrato es terminado por la sociedad con justa causa, los consejeros ejecutivos no tendrán derecho a compensación. A los efectos indemnizatorios, se reconoce a D. Luis Alfonso López de Herrera-Oria una antigüedad de cuatro años. Además, si la sociedad decide extinguir este Contrato y a D. Luis Alfonso López de Herrera-Oria se le deniega la prestación por desempleo por el organismo público competente, la sociedad compensará al Consejero Delegado con una cantidad equivalente a la prestación por desempleo que hubiera tenido derecho a percibir si hubiera estado en situación legal de desempleo en la fecha de terminación de su relación mercantil con la sociedad, por un periodo máximo de dos años. Esta cantidad se abonará a D. Luis Alfonso López de Herrera-Oria en el momento de la terminación de su Contrato como una cantidad a tanto alzado, y estará sujeta a las retenciones fiscales aplicables.

Exclusividad: Durante la vigencia del contrato, los consejeros ejecutivos prestarán servicios exclusivamente para la sociedad y no prestarán servicios para entidades distintas de la sociedad salvo que la sociedad expresamente lo consienta.

No competencia: Durante la vigencia del contrato, los consejeros ejecutivos no podrán directa o indirectamente (incluyendo, pero sin carácter exhaustivo, como socio, persona de control, empleado, agente, consultor, oficial, socio o consejero de cualquier compañía) competir con el negocio u actividades llevadas o que serán llevadas por la Compañía, con la única excepción de los acuerdos existentes de ejecución delegada y comercialización formalizados entre ciertas sociedades que han sido declarados a la sociedad, siempre que no interfieran con las obligaciones de D. Luis Alfonso López de Herrera-Oria como Consejero Delegado.

No solicitud de empleados: Durante la vigencia del contrato y durante un período de dos años después de su extinción, los consejeros ejecutivos, sin obtener el consentimiento previo y por escrito de la sociedad, no podrán directa o indirectamente (a través de ninguna persona, empresa, asociación o cualquier negocio de cualquier otra naturaleza) (i) solicitar, inducir o intentar persuadir de cualquier otra manera a ningún cliente o potencial cliente de la sociedad para que termine su relación o potencial relación con la sociedad o (ii) contratar o solicitar, reclutar, inducir, persuadir, influir o animar a cualquier empleado de la sociedad a causar baja en la misma.

A.1.10 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.

No aplica.

A.1.11 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.

No aplica.

A.1.12 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.

No aplica.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) 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.
- c) 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 propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

La modificación de la política de remuneraciones aprobada por la Junta en fecha 28 de junio de 2022 se fundamenta en los siguientes motivos:

- a) Actualización del procedimiento de aprobación de la Política conforme al nuevo marco normativo tras la modificación de la Ley de Sociedades de Capital derivado de la entrada en vigor de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas.
- b) Modificación de algunos principios y criterios rectores de la Política de Remuneración.
- c) Incorporación de un mayor grado de detalle en relación con el sistema de remuneración variable de los consejeros ejecutivos.
- d) Incorporación de la posibilidad de implementar un Plan de Ahorro a favor de los consejeros ejecutivos.
- e) Definición de las cuantías concretas a percibir por los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2022 y siguientes.
- f) Mayor regulación sobre las condiciones retributivas aplicables a posibles nuevos consejeros.
- g) Inclusión de un apartado de gobernanza, que regula el proceso de revisión y aprobación de la Política, su supervisión y aplicación, y la posibilidad de aplicar excepciones conforme a la nueva LSC.

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.

https://arimainmo.com/wp-content/uploads/2022/09/Política-de-remuneraciones-CA_ES.pdf

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.

La votación de los accionistas del Informe de remuneraciones de consejeros del ejercicio 2021 ha sido tenida en cuenta y ha dado como resultado el establecimiento de distintos objetivos para la obtención de la retribución variable a corto plazo tal y como se detalla en el apartado A.1.6. de este informe.

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

B.1.1 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.

Los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones para la determinación de la política de remuneración se resumen en lo siguiente: elaboración de la política de remuneraciones por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, su aprobación por el Consejo de Administración y su remisión a la Junta General de Accionistas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por tres consejeros, D. David Jiménez-Blanco Carrillo de Albornoz, que la preside, D. Cato Henning Stonex, y por D. Stanislas Marie Luc Henry. Su mandato no podrá ser superior a su mandato como consejeros, que es de tres años. El secretario del Consejo de Administración, D. Iván Azinovic Gamo, actúa como secretario de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, auxiliando al presidente y reflejando en las actas el desarrollo de las sesiones, el contenido de las deliberaciones y los acuerdos adoptados.

Los consejeros que integran la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y que han participado en la definición de la política retributiva son consejeros independientes salvo D. Stanislas Marie Luc Henry que es consejero dominical.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No se han producido desviaciones.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No aplica.

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.

Además de la retribución variable, detallada en el apartado A.1.6, cuyo devengo y pago se decide por parte del Consejo de Administración, el único plan de retribución variable a largo plazo es el Plan de Incentivos, el cual, tras la modificación de la política de retribuciones, está diseñado para el periodo que transcurre del 1 de julio de 2020 al 30 de junio de 2024 y está totalmente alineado con los intereses de los accionistas, de forma tal que solamente se devenga el derecho a percibirlo si se crea valor acumulado para ellos.

El principal valor para el accionista es la revalorización de los activos de la compañía de acuerdo con el Valor Neto del Activo Tangible según EPRA. En función de la gestión activa de los mismos, mediante su reposicionamiento y arrendamiento en el mercado se obtiene un valor intrínseco que se traduce en un valor superior del subyacente de la Compañía, lo que debería reflejarse con el tiempo en un mayor valor bursátil de la acción aunque la sociedad no puede garantizar la evolución ni rendimiento de la cotización.

El compromiso a largo plazo viene determinado por el hecho de que el plan de retribución variable consiste en la entrega de acciones que están sujetas a un período de diferimiento, comprometiendo y alineando a los beneficiarios del Plan con el futuro de la Compañía.

En caso de que el Valor Neto Contable de los activos bajara en años sucesivos por causas ajenas a la gestión, no se devengarían de nuevo incentivo, sino desde que este valor se recuperara por encima del último máximo obtenido. Es decir, el efecto rebote que pudiera existir en ningún caso podría beneficiar a los beneficiarios del Plan.

El Plan de Incentivos prevé medidas para el caso de que las cifras que se usan para determinar su aplicación se hayan podido obtener de manera fraudulenta. Así, en caso de acreditarse que para el cálculo del Plan de Incentivos se hubieran utilizado datos falsos por haber sido fraudulentamente manipulados, de forma tal que de haberse tomado los valores reales el número de Acciones de Incentivo que hubiera correspondido fuera menor, sin perjuicio de cualesquiera otras responsabilidades que se pudieran depurar, los consejeros ejecutivos vendrán obligados a reintegrar a la Compañía el porcentaje fraudulentamente devengado en el menor plazo posible.

No obstante, para mayor garantía de los procesos, el cálculo del valor de los inmuebles lo realizan compañías de reconocido prestigio en el sector y PriceWaterhouseCoopers es la encargada de hacer un informe de procedimientos acordados para la correcta determinación del importe devengado cada año del Plan de Incentivos.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

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.

La remuneración devengada en el ejercicio 2022 se corresponde con la política de retribución vigente aprobada en la Junta General de Accionistas del 28 de junio de 2022 y contribuye al rendimiento sostenible y largo plazo de la Sociedad tal y como se especifica en apartado anterior.

Adicionalmente, la remuneración devengada no ha superado el importe total de las retribuciones que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros.

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 abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	22.238.685	78,22

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	4.658.800	20,95
Votos a favor	17.579.885	79,05
Votos en blanco		0,00
Abstenciones		0,00

Observaciones

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

Los componentes fijos devengados durante el ejercicio fueron fijados por la Junta General de Accionistas de la sociedad celebrada el 28 de junio de 2022 y no han variado respecto al año anterior.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, 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.

Los componentes fijos devengados durante el ejercicio fueron fijados por la Junta General de Accionistas de la sociedad celebrada el 28 de junio de 2022 y han variado respecto al año anterior debido al incremento de la retribución de uno de los dos consejeros ejecutivos.

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

En particular:

- a) 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, condiciones en su caso de consolidación, 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.

- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

La retribución variable a corto plazo correspondiente al resultado de la Compañía en el ejercicio 2022 asciende a un 70% de la retribución fija del ejercicio 2022, es decir, un 47% del STIP máximo del 150%. Para la determinación de dicha retribución variable se han tenido en cuenta los criterios, parámetros y ponderaciones establecidos en la Política de Remuneración vigente, aprobada en la Junta General de Accionistas de 2022, y referidos en el apartado A.1.6. del pasado Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros (2021). El grado de cumplimiento correspondiente al ejercicio 2022 se detalla a continuación:

- Retorno al accionista (ponderación 25%): el nivel de cumplimiento no ha llegado al mínimo establecido, por lo que el porcentaje devengado ha sido del 0%.

- Descuento de NAV frente al de la competencia (ponderación 25%): este objetivo se ha cumplido por encima de su nivel máximo, por lo que el porcentaje devengado por este resultado asciende al 37,50%.

- Parámetros relativos a la gestión del Portfolio:

1) La valoración de los activos (ponderación 12,5%): el nivel de cumplimiento ha sido intermedio, y se ha aplicado un porcentaje del 1,20%.

2) Los certificados de Calidad y Sostenibilidad (ponderación 12,5%): el nivel de cumplimiento no ha llegado al mínimo establecido, al estar las certificaciones aún en trámite a fecha de cierre del ejercicio, por lo que el porcentaje devengado ha sido del 0%.

- Parámetros relativos a ESG:

1) GRESB (ponderación 12,5%): el nivel de cumplimiento ha sido intermedio, en este caso, un 100%, lo que resulta en un porcentaje devengado del 12,50%.

2) EPRA (ponderación 12,5%): el nivel de cumplimiento ha sido máximo, en este caso, un 150%, arrojando un resultado del 18,80%.

Esta retribución variable se entregará en metálico durante el primer trimestre del ejercicio 2023.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

Adicionalmente a la retribución variable a corto plazo, existe un plan de incentivos a largo plazo basado en la entrega de acciones cuyos beneficiarios son los empleados y consejeros ejecutivos de la Compañía. Dicho plan, iniciado con la salida a Bolsa de la Sociedad, fue modificado y aprobado por la Junta en fecha 28 de junio de 2022, y se encuentra detallado la Política de Remuneraciones publicada en la página web de la Sociedad (www.arimainmo.com).

El Plan de Incentivos se devenga anualmente siempre que, para cada período de cálculo (entre el 1 de julio y el 30 de junio del año siguiente), se cumplan determinadas condiciones de generación de valor. Dicha generación de valor es función de la gestión activa de los activos de la Compañía, y se mide de forma objetiva a través de la revalorización de los mismos, de acuerdo con el Valor Neto del Activo Tangible según EPRA.

El Plan de Incentivos no puede superar en conjunto un máximo del 10% del total de acciones ordinarias de la Compañía emitidas y en circulación en cada momento. Como consecuencia de lo anterior, habida cuenta del capital social en circulación de la Compañía, bajo ningún concepto, mientras este no varíe, y siempre que las acciones ya devengadas sean entregadas a sus beneficiarios, el porcentaje de Acciones de Incentivo en ningún año, ni en agregado, podrá superar en ningún año, ni en agregado, el 7,0% de las Acciones Ordinarias de la Sociedad a día de formulación de esta política de las cuentas anuales del ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2022.

Para el segundo periodo de vigencia dicho plan, que finalizó el 30 de junio de 2022, el Consejo de Administración ha evaluado el cumplimiento de las condiciones que fue el siguiente:

- Tasa de rentabilidad de los accionistas (SRR%) en dicho periodo: 13,4%
- Tasa de rentabilidad positiva con respecto a la Marca de Agua (HWM%) en dicho periodo: 16,3%

Como resultado del grado de cumplimiento alcanzado, se entregarán 306.584 acciones al conjunto de beneficiarios únicamente cuando finalicen los tres periodos de diferimiento establecidos - un tercio de las acciones una vez transcurridos 12 meses desde el final del periodo de cálculo aplicable, otro tercio de las acciones transcurridos 18 meses desde el final del periodo de cálculo aplicable y el tercio restante transcurridos 24 meses - y siempre que el beneficiario mantenga su condición de empleado (o consejero de la Sociedad, en caso de los consejeros ejecutivos) al final de cada periodo de diferimiento.

De acuerdo con dicho calendario de entrega de acciones, no se ha producido aún ninguna entrega de acciones a 31 de diciembre de 2022. No obstante, la Compañía ha provisionado 509 miles de euros a 31 de diciembre de 2022.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados 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 (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

En caso de acreditarse que, para el cálculo de la retribución variable de los consejeros ejecutivos, se hubieran utilizado datos falsos por haber sido fraudulentamente manipulados, de forma tal que, de haberse tomado los valores reales el porcentaje de remuneración variable que hubiera correspondido fuera menor, sin perjuicio de cualesquiera otras responsabilidades que se pudieran depurar, los consejeros ejecutivos vendrán obligados a reintegrar a la Compañía el porcentaje fraudulentamente devengado en el menor plazo posible, o dicho importe será descontado de su retribución fija.

Asimismo, para el caso de que se acreditase que, para el cálculo del Plan de Incentivos, se hubieran utilizado datos falsos por haber sido fraudulentamente manipulados, de forma tal que de haberse tomado los valores reales el número de Acciones de Incentivo que hubiera correspondido fuera menor, sin perjuicio de cualesquiera otras responsabilidades que se pudieran depurar, los consejeros ejecutivos vendrán obligados a reintegrar a la Compañía el porcentaje fraudulentamente devengado en el menor plazo posible.

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.

No aplica.

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.

No aplica.

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. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

No aplica.

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

No aplica.

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.

No aplica.

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

Las retribuciones en especie entregadas a los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2022 han ascendido a 39 miles de euros y han consistido en ser beneficiarios de seguros médicos y de vida y en la puesta a disposición de vehículos.

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.

No aplica.

B.16. Explique y detalle los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

No aplica.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don FERNANDO BAUTISTA SAGÜES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don DAVID JIMENEZ-BLANCO CARRILLO DE ALBORNOZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don LUIS MARIA ARREDONDO MALO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don CATO HENNING STONEX	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don STANISLAS MARIE LUC HENRY	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don LUIS ALFONSO LOPEZ DE HERRERA-ORIA	Consejero Delegado	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña CHONY MARTIN VICENTE-MAZARIEGOS	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022

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 2022	Total ejercicio 2021
Don FERNANDO BAUTISTA SAGÜES		100							100	100
Don DAVID JIMENEZ-BLANCO CARRILLO DE ALBORNOZ		100							100	100
Don LUIS MARIA ARREDONDO MALO		125							125	125
Don CATO HENNING STONEX		100							100	100
Don STANISLAS MARIE LUC HENRY										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2022	Total ejercicio 2021
Don LUIS ALFONSO LOPEZ DE HERRERA-ORIA	600				480			27	1.107	866
Doña CHONY MARTIN VICENTE-MAZARIEGOS	325				200			12	537	362

Observaciones

Los importes reflejados en la tabla se corresponden con los percibidos en el ejercicio 2022.

Los consejeros ejecutivos han recibido durante el ejercicio cerrado una retribución variable a corto plazo correspondiente al resultado de la Compañía en el ejercicio 2021 consistente en un bonus del 80% de la retribución fija del ejercicio 2021. Dicha retribución fue aprobada por el Consejo de Administración de fecha 22 de febrero de 2022 en línea con lo establecido en el apartado A.1.6.

Los importes devengados en el ejercicio 2022 se detallan en el apartado D.1.

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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
Don FERNANDO BAUTISTA SAGÜES	Plan							0,00				
Don DAVID JIMENEZ-BLANCO CARRILLO DE ALBORNOZ	Plan							0,00				
Don LUIS MARIA ARREDONDO MALO	Plan							0,00				
Don CATO HENNING STONEX	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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
Don STANISLAS MARIE LUC HENRY	Plan							0,00				
Don LUIS ALFONSO LOPEZ DE HERRERA-ORIA	Plan							0,00				
Doña CHONY MARTIN VICENTE-MAZARIEGOS	Plan							0,00				

Observaciones

Los consejeros ejecutivos no han recibido retribución basada en acciones en el ejercicio 2022. Sin embargo, han devengado una retribución equivalente a 1.147 miles de € que será entregada en acciones en los ejercicios 2023 y 2024 siempre que los consejeros ejecutivos mantengan su relación con la sociedad al fin de los plazos de diferimiento de la entrega de acciones. Dichos importes se detallan en el apartado D.1.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FERNANDO BAUTISTA SAGÜES	
Don DAVID JIMENEZ-BLANCO CARRILLO DE ALBORNOZ	
Don LUIS MARIA ARREDONDO MALO	
Don CATO HENNING STONEX	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don STANISLAS MARIE LUC HENRY	
Don LUIS ALFONSO LOPEZ DE HERRERA-ORIA	
Doña CHONY MARTIN VICENTE-MAZARIEGOS	

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		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don FERNANDO BAUTISTA SAGÜES								
Don DAVID JIMENEZ-BLANCO CARRILLO DE ALBORNOZ								
Don LUIS MARIA ARREDONDO MALO								
Don CATO HENNING STONEX								
Don STANISLAS MARIE LUC HENRY								
Don LUIS ALFONSO LOPEZ DE HERRERA-ORIA								
Doña CHONY MARTIN VICENTE-MAZARIEGOS								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FERNANDO BAUTISTA SAGÜES	Concepto	
Don DAVID JIMENEZ-BLANCO CARRILLO DE ALBORNOZ	Concepto	
Don LUIS MARIA ARREDONDO MALO	Concepto	
Don CATO HENNING STONEX	Concepto	
Don STANISLAS MARIE LUC HENRY	Concepto	
Don LUIS ALFONSO LOPEZ DE HERRERA-ORIA	SEGURO MEDICO Y DE VIDA Y PUESTA A DISPOSICIÓN DE VEHÍCULO	27
Doña CHONY MARTIN VICENTE-MAZARIEGOS	SEGURO MEDICO Y DE VIDA Y PUESTA A DISPOSICIÓN DE VEHÍCULO	12

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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 2022	Total ejercicio 2021
Don FERNANDO BAUTISTA SAGÜES										
Don DAVID JIMENEZ-BLANCO CARRILLO DE ALBORNOZ										
Don LUIS MARIA ARREDONDO MALO										
Don CATO HENNING STONEX										
Don STANISLAS MARIE LUC HENRY										
Don LUIS ALFONSO LOPEZ DE HERRERA-ORIA										
Doña CHONY MARTIN VICENTE-MAZARIEGOS										

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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
Don FERNANDO BAUTISTA SAGÜES	Plan							0,00				
Don DAVID JIMENEZ-BLANCO CARRILLO DE ALBORNOZ	Plan							0,00				
Don LUIS MARIA ARREDONDO MALO	Plan							0,00				
Don CATO HENNING STONEX	Plan							0,00				
Don STANISLAS MARIE LUC HENRY	Plan							0,00				
Don LUIS ALFONSO LOPEZ DE HERRERA-ORIA	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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
Doña CHONY MARTIN VICENTE-MAZARIEGOS	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FERNANDO BAUTISTA SAGÜES	
Don DAVID JIMENEZ-BLANCO CARRILLO DE ALBORNOZ	
Don LUIS MARIA ARREDONDO MALO	
Don CATO HENNING STONEX	
Don STANISLAS MARIE LUC HENRY	
Don LUIS ALFONSO LOPEZ DE HERRERA-ORIA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña CHONY MARTIN VICENTE-MAZARIEGOS	

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		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don FERNANDO BAUTISTA SAGÜES								
Don DAVID JIMENEZ-BLANCO CARRILLO DE ALBORNOZ								
Don LUIS MARIA ARREDONDO MALO								
Don CATO HENNING STONEX								
Don STANISLAS MARIE LUC HENRY								
Don LUIS ALFONSO LOPEZ DE HERRERA-ORIA								
Doña CHONY MARTIN VICENTE-MAZARIEGOS								

Observaciones

[

]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FERNANDO BAUTISTA SAGÜES	Concepto	
Don DAVID JIMENEZ-BLANCO CARRILLO DE ALBORNOZ	Concepto	
Don LUIS MARIA ARREDONDO MALO	Concepto	
Don CATO HENNING STONEX	Concepto	
Don STANISLAS MARIE LUC HENRY	Concepto	
Don LUIS ALFONSO LOPEZ DE HERRERA-ORIA	Concepto	
Doña CHONY MARTIN VICENTE-MAZARIEGOS	Concepto	

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 ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don FERNANDO BAUTISTA SAGÜES	100				100						100

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don DAVID JIMENEZ- BLANCO CARRILLO DE ALBORNOZ	100				100						100
Don LUIS MARIA ARREDONDO MALO	125				125						125
Don CATO HENNING STONEX	100				100						100
Don STANISLAS MARIE LUC HENRY											
Don LUIS ALFONSO LOPEZ DE HERRERA-ORIA	1.107				1.107						1.107
Doña CHONY MARTIN VICENTE-MAZARIEGOS	537				537						537
TOTAL	2.069				2.069						2.069

Observaciones

Los importes reflejados en la tabla corresponden con los importes percibidos. Los importes devengados en el ejercicio se detallan en el apartado D.1.

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros ejecutivos									
Doña CHONY MARTIN VICENTE-MAZARIEGOS	537	48,34	362	-54,86	802	-	0	-	0
Don LUIS ALFONSO LOPEZ DE HERRERA-ORIA	1.107	27,83	866	-69,84	2.871	303,80	711	n.s	62
Consejeros externos									
Don CATO HENNING STONEX	100	0,00	100	25,00	80	21,21	66	560,00	10
Don DAVID JIMENEZ-BLANCO CARRILLO DE ALBORNOZ	100	0,00	100	8,70	92	39,39	66	560,00	10
Don FERNANDO BAUTISTA SAGÜES	100	0,00	100	8,70	92	39,39	66	560,00	10
Don LUIS MARIA ARREDONDO MALO	125	0,00	125	9,65	114	37,35	83	591,67	12
Resultados consolidados de la sociedad									
	10.563	-59,57	26.125	99,56	13.091	-14,93	15.389	n.s	1.124
Remuneración media de los empleados									

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
	256	33,33	192	-58,71	465	159,78	179	752,38	21

Observaciones

La sociedad se constituyó en el año 2018 y comenzaron a devengarse retribuciones el 23 de octubre de dicho año.

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.

Con el fin de completar la información facilitada en el apartado C.1. en el que se ha informado de las retribuciones pagadas en el ejercicio 2022, a continuación se detallan las remuneraciones devengadas en dicho ejercicio por los consejeros ejecutivos, la información referente al resto de consejeros no difiere de la pagada en 2022:

D. LUIS ALFONSO LOPEZ DE HERRERA-ORIA:

- Remuneración fija: 600
- Retribución variable a corto plazo: 420
- Retribución variable a largo plazo: 952
- Otros conceptos: 27
- Total año 2022: 1.999
- Total año 2021: 1.106

D^a CHONY MARTIN VICENTE-MAZARIEGOS:

- Remuneración fija: 325
- Retribución variable a corto plazo: 228
- Retribución variable a largo plazo: 195
- Otros conceptos: 12
- Total año 2022: 760
- Total año 2021: 462

La retribución variable a largo plazo consiste en la entrega de acciones de la compañía, en el ejercicio 2022 se ha generado el derecho a dichas acciones las cuales no han sido entregadas ya que existe un diferimiento. La entrega de acciones tendrá lugar al final de los periodos de diferimiento establecidos siempre que los consejeros ejecutivos mantengan la relación con la sociedad en ese momento. El importe devengado ha sido calculado teniendo en cuenta la cotización al cierre del ejercicio 2022.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

22/02/2023

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

- Si
 No