
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/03/2026]

CIF: [A87586483]

Denominación Social:

[**AEDAS HOMES, S.A.**]

Domicilio social:

[PASEO DE LA CASTELLANA, 130, 5ª PLANTA 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:

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

El 24 de julio de 2024 la Junta General Ordinaria de Accionistas aprobó la modificación de la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración (en adelante, la "Política de Remuneración de Consejeros" o la "Política de Remuneración") de la Sociedad. Dicha política sigue en vigor al cierre de este informe.

En la actualidad el único consejero ejecutivo de la compañía es el Consejero Delegado.
Para el ejercicio 2025-26 se decidió la no conveniencia de un tercer plan de incentivos a largo plazo ("LITP").

En la Sección B. de este informe, se incluye más información respecto de cómo se aplicó esta Política de Remuneraciones de Consejeros (actualizada) durante el ejercicio anterior 2025-2026.

En esta Sección A., se incluye la información respecto de cómo se está aplicando dicha Política durante los primeros meses del ejercicio corriente del 1 de abril al 31 de diciembre de 2026.

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.

Los consejeros dominicales no están remunerados.

Los consejeros independientes y otros externos solo han percibido retribución fija. En el caso de dos consejeros independientes, se está analizando la posibilidad de que perciban una remuneración de carácter variable siempre y cuando se cumplan algunas premisas.

El consejero ejecutivo no percibe retribución alguna por parte de Grupo Aedas Homes, contribuyendo a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la sociedad.

En el ejercicio en curso (del 1 de abril al 31 de diciembre de 2026) no se han aprobado modificaciones a la política de remuneraciones. La misma, contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

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

El CEO no recibe compensación ninguna. En el punto A.1. se recoge: el CEO, el Presidente del Consejo y los Consejeros Dominicales no tienen retribución y el importe de la remuneración fija de los Consejeros Independientes de 1 de abril de 2025 a 31 de marzo de 2026 es de 660 miles de euros.

Los consejeros independientes perciben remuneración fija, y pueden estar remunerados por su calidad de consejeros independientes (como vocales), como presidente del Consejo, como presidente de una comisión de consejo y/o como miembro de una comisión del consejo (como vocales de una comisión). Igualmente en el caso de dos consejeros pueden llegar a percibir una remuneración variable extraordinaria.

CARGO: Presidente del consejo REMUNERACIÓN (anual) 0€

CARGO: Miembro del consejo (vocal) REMUNERACIÓN (anual) 100.000€

CARGO: Presidente de comisión del consejo REMUNERACIÓN (anual) 30.000€

CARGO: Miembro de comisión del consejo (vocal) REMUNERACIÓN (anual) 20.000€

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.

Por el desempeño de las funciones propias de consejero delegado no se recibe ninguna remuneración (entre 1 de abril a 31 de diciembre de 2026).

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.

El Consejero Ejecutivo ha percibido como retribución en especie, el seguro médico, el seguro de vida y vehículo de empresa durante el ejercicio de 1 de abril de 2025 cerrado el 31 de marzo de 2026 valorados en 3.826 euros, 8.951 euros y 6.223€ respectivamente. En el ejercicio en curso las cantidades ya no operan.

El Consejero Ejecutivo ha percibido el seguro de ahorro (no consolidable) durante el ejercicio 2025-26 valorado en 120.000 euros.

A la emisión de este Informe, se prevé cambios en este ámbito, ya que no procederá el abono de cantidad alguna.

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.

El LTIP es una remuneración variable a largo plazo consistente en la entrega de acciones después de un período de tiempo, sujeto al logro de ciertos objetivos de desempeño y a la continuidad del empleo por parte del beneficiario.

Específicamente, el LTIP vigente está compuesto por tres ciclos superpuestos de tres años cada uno. Las acciones correspondientes a cada ciclo se entregarán después del pago de los impuestos correspondientes y los beneficiarios que reciban acciones estarán sujetos a períodos de tenencia. En concreto, el Consejero Ejecutivo saliente, D. David Martínez Montero, ya no se le aplica la obligación de conservar las acciones recibidas en virtud del LTIP2 (que se le exigía durante, al menos, dos años después de recibir las acciones), ya que se ha lanzado una OPA sobre la compañía, lo que ha provocado que el consejero ejecutivo saliente haya vendido todas sus acciones.

El único Consejero beneficiario del LTIP vigente, era el único Consejero Ejecutivo saliente, esto es el exConsejero Delegado, D. David Martínez Montero.

A la fecha actual no hay LTIP vigente.

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 la fecha actual no existe ningún sistema de ahorro vigente para el Consejero Ejecutivo.

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.

El Consejero Ejecutivo no tiene derecho a ninguna de las condiciones mencionadas.

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.

Los términos y condiciones esenciales del contrato del Consejero Ejecutivo entrante, en el ejercicio del 1 de abril al 31 de diciembre de 2026, son los que se indican a continuación. Y no se prevén cambios en el ejercicio en curso:

(i) Duración: durante el período en que el señor García-Egotxeaga desempeñe el cargo de Consejero Delegado.

(ii) Funciones y obligaciones: se hace constar que el desempeño de las funciones previstas en el contrato por el Consejero Delegado es compatible con el ejercicio de su cargo como Consejero Delegado en Neinor Homes, S.A., así como sus cargos como administrador en otras sociedades de su grupo.

(iii) Causas de terminación e indemnizaciones: el contrato del Consejero Delegado se extinguirá automáticamente en la fecha en la que el señor García-Egotxeaga cese por cualquier causa, en su cargo de Consejero Delegado. En caso de dimisión, el Consejero Delegado deberá notificarlo a la sociedad por escrito con una antelación mínima de tres meses. La terminación del contrato del Consejero Ejecutivo no dará derecho al consejero a percibir ninguna indemnización.

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 hay

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 hay

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 hay

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.

No ha habido cambios en la Política de Remuneraciones en el ejercicio que ha comenzado el 1 de abril de 2025.

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://www.aedashomes.com/inversores/gobierno-corporativo/politicas-corporativas>

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.

En la Junta General Ordinaria de Accionistas del 3 de julio de 2025, se sometió a votación el Informe Anual de Remuneraciones con Item 12 del orden día de la Junta, "Votación consultiva del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondientes al ejercicio terminado el 31 de marzo de 2025".

Como resultado de la votación la Junta General de Accionistas aprobó con carácter consultivo el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio terminado el 31 de marzo de 2025, que se puso a disposición de los accionistas junto con el resto de la documentación relativa a la Junta General de Accionistas, desde la fecha de publicación de anuncio de convocatoria.

El Presidente del Consejo declaró aprobado el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2024-2025, con carácter consultivo.

El voto fue favorable en el 97,586%, en contra en el 2,358% (abstenciones un 0,011%) y en blanco 0,045 votos.
En virtud del reducido número de votos en contra, no se tomaron medidas especiales.

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.

En el ejercicio de 1 de abril de 2025 a 31 de marzo de 2026 se ha incrementado la retribución total de los consejeros, debido a los siguientes motivos: por una parte, en relación con el Consejero Delegado saliente, a consolidado todas las cláusulas recogidas en su contrato e informadas en anteriores IARCs en el apartado A.1.9. y, por otra parte el LTIP consolidado por el Consejero Delegado es superior al del ejercicio anterior; e igualmente ha consolidado el seguro de ahorro del que es beneficiario.
El Consejero Delegado entrante no percibe ninguna remuneración vinculada a la sociedad. En relación con el resto de consejeros, tres consejeros independientes han percibido gratificaciones extraordinarias aprobadas por el consejo de administración.
Durante el ejercicio 2025-2026 se ha aplicado la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración vigente en la actualidad.
Para la elaboración de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración, participó en su momento como asesor externo el bufete de abogados internacional Uría Menéndez.

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 hubo

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 hubo

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.

- Los Consejeros Dominicales, no están remunerados.
- Los Consejeros Independientes y Otros Externos, tienen remuneración fija y tres consejeros independientes han percibido una gratificación extraordinaria.
- La retribución del Consejero Ejecutivo saliente contribuyó a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la sociedad del siguiente modo:

(i) una retribución fija anual, cuyo propósito fue recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad, la posición jerárquica y la experiencia del Consejero Ejecutivo, para contribuir a la creación de valor.

(ii) una retribución variable (anual y a largo plazo), cuyo propósito fue potenciar el compromiso del Consejero Ejecutivo con la sociedad, motivar su rendimiento profesional, retribuir la consecución de objetivos predeterminados de manera que se evalúe la creación de valor para la sociedad, alineando los objetivos del Consejero Ejecutivo con los de la sociedad y sus accionistas.

Los objetivos de LTIP contemplaron indicadores 100% cuantitativos (financieros y de sostenibilidad).

El Consejero Ejecutivo, fruto de la OPA lanzada en el ejercicio, no tuvo que mantener durante un periodo mínimo de 2 años, según el LTIP, las acciones que recibió en virtud del LTIP, pudo realizar operaciones de cobertura y estará sujeto a cláusulas clawback durante un periodo máximo de hasta 2 años.

El Consejero Ejecutivo entrante no percibe ninguna retribución vinculada a la sociedad.

· La estructura de la remuneración variable del CEO correspondiente al ejercicio de 1 de abril de 2025 a 09 de febrero de 2026 (fecha en la que causó baja en la compañía) se detalla a continuación:

(A) El 10% por el desempeño personal del CEO, evaluado por la CNR.

(B) El 30% se devenga sobre la base del grado de cumplimiento de objetivos de la Compañía. A saber, hasta un 10% de cada uno de los siguientes objetivos (i) 10% por la consecución del objetivo de Ingresos, (ii) 10% por la consecución del objetivo de Beneficio (EBITDA) y (iii) 10% por la consecución de margen bruto para el promotor.

(C) El restante 60%, se devenga sobre la base del cumplimiento de objetivos específicos al CEO. A saber, hasta un 30% por la consecución del objetivo de la evolución de la liquidez y hasta un 30% por la consecución del objetivo de Margen Neto de la Compañía.

La consecución del 100% de los objetivos, equivale al pago del 30% del SBA del Consejero Ejecutivo en el período desde el 1 de abril de 2025 hasta el 31 de marzo de 2026 (debe tenerse en cuenta que su baja se produce el 9 de febrero).

En el ejercicio en curso, el pago fue de 250.644€ total, por los tres componentes (A), (B) y (C) anteriores. Igualmente se preveían complementos variables para grados de consecución inferiores al 100%.

· La retribución fue fijada de acuerdo con los estándares de mercado, para lo cual se contó con asesoramiento externo independiente. De este modo se pretendió que sus componentes variables estuviesen alineados con las líneas esenciales del negocio a largo plazo.

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.

· En lo referente a los Consejeros Independientes y Consejeros Otros Externos, la remuneración devengada se encuentra dentro de los límites máximos aprobados por la Junta General. La retribución de los Consejeros Independientes y Consejeros Otros Externos tiene un componente fijo y se abonó una gratificación extraordinaria a tres consejeros independientes.

· En lo referente al Consejero Ejecutivo, los componentes de su retribución (Salario Fijo, Retribución Variable anual, Bonus de Retención, Indemnización más Preaviso, Non Compete, Seguro Ahorro y Participación en el LTIP) son acordes con su propio contrato (el cual se enmarca dentro de la Política de Remuneración vigente), con los componentes detallados a continuación:

· Con objeto de adecuar la remuneración del Consejero Ejecutivo al rendimiento a corto y largo plazo de la Sociedad, la retribución variable anual y a largo plazo estuvieron vinculadas a métricas financieras y de sostenibilidad, con escalas de consecución definidas para cada métrica en base a los resultados obtenidos por la Sociedad. De esta manera cualquier variación en el rendimiento de la Sociedad a corto y largo plazo afectó al grado de consecución de los objetivos y por tanto al importe de la retribución variable que le pudiera corresponder.

· El Bonus de Retención percibido por el Consejero Delegado ha sido de 1.420.000€.

· La indemnización, más preaviso recibido, ha sido de 2.200.000€.

· El Non Compete ha sido de 950.000€.

· La retribución a largo plazo que se liquidó en cash, está sometida a cláusula clawback durante dos años.

· LTIP2-Ciclo 1: El importe percibido en julio de 2024 por el Consejero Delegado fue de 61.017 acciones, equivalente en efectivo a 1.406.442€, siendo el número de acciones objetivo (100%) que se asignaron al Consejero Ejecutivo 78.104 acciones ciclo.

· LTIP2-Ciclo 2: El número de acciones objetivo (100%) que se asignaron al Consejero Ejecutivo fueron 97.074, siendo el equivalente en efectivo a 2.241.311 euros. El importe máximo en euros (150%) ascendía a 3.361.967.

· LTIP2-Ciclo 3: El número de acciones objetivo (100%) que se asignaron al Consejero Ejecutivo fueron 140.135, siendo el equivalente en efectivo de 1.870.802€. El importe máximo en € (150%) ascendía a 2.806.203.

· El importe máximo de acciones (150%) que se asignaron al Consejero Ejecutivo ascendió a 210.203 acciones para el tercer ciclo. De dichas acciones el Consejero Delegado ha consolidado en este ejercicio 2.790.830 euros (grados de consecución y métricas explicados en el apartado B.7).

· El contrato del Consejero Delegado era, a su vez, acorde con la política de retribución vigente en la Sociedad.

· Se entiende que los componentes variables de su retribución eran los más adecuados para incentivar la creación de valor a largo plazo de la Sociedad, habida cuenta específica de su sector de actividad.

· Ha percibido, como retribución en especie: el seguro médico, el seguro de vida, y vehículo de empresa valorados en 3.826'10 euros, 8.951,3 euros y 6.222,5€ respectivamente.

· En concepto de ayuda a vehículo percibió en metálico 1.923€.

- Percibió también como liquidación de haberes 7.436,40€.
- El Consejero Ejecutivo percibió el seguro de ahorro valorado en 120.000€ (consolidado con posterioridad a su salida de la compañía) durante el ejercicio 2025-26. El total consolidado de ejercicios anteriores es de 504.037,38€.

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	37.571.105	85,98

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	886.086	2,36
Votos a favor	36.664.045	97,59
Votos en blanco	16.835	0,04
Abstenciones	4.139	0,01

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.

En cuanto a la remuneración fija de los Consejeros, hay que tener en cuenta que:

- Los Consejeros Dominicales no están remunerados;
 - Los Consejeros Independientes y Otros Externos tienen remuneración fija y se ha abonado una gratificación extraordinaria a tres consejeros. La remuneración fija fue propuesta por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones -que se apoyó en un consultor independiente de reconocido prestigio como es KPMG- y aprobada por el Consejo de Administración; y las gratificaciones fueron aprobadas por el Consejo de Administración de la sociedad.
 - Respecto del único Consejero Ejecutivo (el CEO saliente): la Sociedad encargó un estudio a una consultora independiente especializada como es KPMG, con el fin de confirmar que la remuneración del CEO (fija, variable anual y el Plan de Incentivos a Largo Plazo "LTIP", son de mercado). Los Consejeros Independientes y los Consejeros Otros Externos ingresaron en conjunto 739.000 euros en el ejercicio que va desde el 1 de abril de 2025 hasta el 31 de marzo de 2026.
- A continuación se detalla el importe y naturaleza de los componentes fijos y variables que han devengado los consejeros por su condición de tales en el ejercicio 2025-2026:

- CONSEJERO INDEPENDIENTE: Santiago Fernández Valbuena
- Presidente de Consejo de Admón. 01/04/25-09/02/26 55.0908€
- Miembro del Consejo 01/04/25-09/02/26 186.012€
- Miembro de Comisión (CAC) 01/04/25-09/02/26 217.202€
- Gratificación extraordinaria 01/04/25-09/02/26 50.000€
- CONSEJERO INDEPENDIENTE: Javier Lapastora Turpín
- Miembro del Consejo 01/04/25-31/03/26 100.000€
- Presidente de Comisión (CAC) 01/04/25-31/03/26 30.000€
- Miembro de Comisión (CNR) 18/02/25-31/03/26 5.778€
- CONSEJERA INDEPENDIENTE: Cristina Álvarez Álvarez
- Miembro del Consejo 01/04/25-09/02/26 86.012€
- Presidente de Comisión (CTIC) 01/04/25-09/02/26 325.804€
- Miembro de Comisión (CNR) 01/04/25-09/02/26 17.202€
- Gratificación extraordinaria 01/04/25-09/02/26 15.000€
- CONSEJERA INDEPENDIENTE: Milagros Méndez Ureña
- Miembro del Consejo 01/04/25-31/03/26 100.000€
- Presidenta de Comisión (CNR) 01/04/25-31/03/26 30.000€
- Miembro de Comisión (CAC) 10/02/26-31/03/26 2.857€
- CONSEJERO OTRO EXTERNO: Francisco Javier Martínez-Piqueras Barceló
- Miembro del Consejo 01/04/25-09/02/26 186.012€

- Miembro de Comisión (CAC) 01/04/25-09/02/26 17.202€
- Gratificación extraordinaria 01/04/25-09/02/26 15.000€
- El CEO saliente (único Consejero Ejecutivo) tuvo una retribución fija de 849.345 euros en el ejercicio de 1 de abril de 2025 a 09 de febrero de 2026.

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.

No ha habido una modificación en el sueldo fijo anual del Consejero Delegado saliente, que era el único consejero ejecutivo, en el ejercicio de 1 de abril de 2025 a 09 de febrero de 2026. Ha percibido la parte proporcional al tiempo que ha prestado sus servicios. Desde el 01/04/25 hasta el 09/02/26 el salario anual percibido fue de 849.345€.
El CEO actual -único Consejero Ejecutivo- no percibe ninguna remuneración de la sociedad.

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:

- 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.
- En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

Solo el Consejero Ejecutivo saliente tuvo retribución variable anual. Los Consejeros Dominicales no tienen retribución de ningún tipo y los Consejeros Independientes y Otros Externos tienen retribución fija (y tres de ellos tuvieron una gratificación extraordinaria).
La retribución variable del CEO saliente a corto plazo estaba ligada a objetivos de tres tipos: métricas de resultado de la Sociedad, objetivos propios de la función y evaluación del desempeño. La consecución del 100% de los objetivos suponía un 30% de su SBA desde el 01 de abril de 2025 hasta el 31 de marzo de 2026 (pudiendo alcanzar un grado de consecución de hasta el 120%). En concreto detallamos las métricas objetivo (target 100%) utilizadas para establecer la remuneración variable a corto plazo:
-El 10% discrecional.

-El 30% se devengaba sobre la base del grado de cumplimiento de objetivos de la Sociedad. A saber, hasta un 10% de cada uno de los siguientes objetivos: (i) 10% por la consecución del objetivo de Ingresos por importe de 974M€ (ii) 10% por la consecución del objetivo de Beneficio (EBITDA) por importe de 147M€ y (iii) 10% por la consecución de 24,2% de margen bruto para el promotor.

-Hasta el restante 60%, se devengaba sobre la base del cumplimiento de objetivos específicos para el CEO. A saber, hasta un 30% por la consecución del objetivo de Liquidez, hasta un 30% por la consecución del objetivo de 18,9% de Margen Neto para compañía.

La consecución del 100% de los objetivos, equivale al pago del 30% del SBA del Consejero Ejecutivo saliente en el período desde el 1 de abril de 2025 hasta el 31 de marzo de 2026, es decir, equivaldría a 285.000 euros en total, pudiendo alcanzar un grado de consecución del 120%, que equivaldría a 342.000€

Igualmente se preveían complementos variables para grados de consecución inferiores al 100%.

Concretamente en el ejercicio cerrado 2025-26 el CEO ha conseguido un pago de 250.644€.

La valoración del grado de consecución de los objetivos se ha llevado a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y fue aprobada por el Consejo de Administración en su reunión del 9 de febrero de 2026.

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

Solo el Consejero Ejecutivo saliente participaba en el LTIP. El LTIP está ligado al grado de cumplimiento de las métricas que en él se recogen: EBITDA, Developer Margin y Dividendos/Cash Flow Operativo, Retorno Total Relativo para el Accionista y Sostenibilidad.

En cuanto a la retribución variable a largo plazo devengada y consolidada en el ejercicio 2025-26 por el CEO correspondiente al ciclo tres del LTIP, detallamos a continuación las métricas objetivo (target 100%):

EBITDA: OBJETIVO 496M€. Esto ponderado por un 30%.

NET DEVELOPMENT MARGIN: OBJETIVO 17,8%. Esto ponderado por 30%.

DIVIDENDOS/CASH FLOW OPERATIVO: OBJETIVO 455,6M€. Esto ponderado por 30%.

RTA RELATIVO: (I) INDICE SECTOR: OBJETIVO INDICE+0%. Esto ponderado por 5% y (ii) IBEX SMALL CAP: OBJETIVO INDICE +0%. Esto ponderado por 5%.

SOSTENIBILIDAD: OBJETIVO 30% de promociones entregadas que sean de carácter industrializado total o parcialmente. Esto ponderado por 10%.

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.

No

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.

La sociedad ha realizado una aportación a un sistema de ahorro a largo plazo para el Consejero Delegado saliente.

Las contingencias que cubre el sistema de ahorro son las siguientes: supervivencia (cobro de un capital a los 65 años) y fallecimiento e invalidez en activo. Es plan de aportación definida. La aportación anual que se realiza al sistema de aportación definida es de 120.000€, no estando supeditada a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero. La prestación a la que tiene derecho el beneficiario son los derechos económicos sobre los fondos constituidos, salvo que la extinción venga motivada por una infracción que revista carácter grave y sea imputable al mismo a título de dolo o culpa. Este sistema es compatible con cualquier otro 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 ya expuestos anteriormente. Sobre los fondos mencionados el asegurado tiene el derecho consolidado en este ejercicio con su cese.

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.

El Consejero Delegado saliente fue cesado el 9 de febrero de 2026. Por ello le ha correspondido una indemnización bruta equivalente a dos anualidades y tres meses de preaviso; por pacto de no competencia post contractual ha recibido una anualidad de retribución fija; del seguro de ahorro ha consolidado las cantidades e intereses correspondientes.

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.

Al Consejero Ejecutivo saliente se le rescindió el contrato suscrito en su día (9 de febrero 2026), y fue nombrado nuevo Consejero Ejecutivo el actual. El contrato suscrito con él es un contrato de prestación de servicios de Consejero Delegado. Este contrato estará en vigor durante el periodo en el que se esté desempeñando el cargo mencionado, siendo considerado como primer ejecutivo de la sociedad. El lugar de prestación de servicios será en Bilbao y Madrid especialmente. No percibirá ninguna retribución por el cargo. En caso de dimisión deberá notificar a la sociedad por escrito con una antelación de tres meses mínimo. Durante el preaviso la sociedad podrá eximirle de la prestación de funciones. El Consejero Delegado se compromete a restituir a la sociedad los soportes de cualquier clase que tuviesen información confidencial.

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

No ha habido

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.

-

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

El único Consejero que tenía retribución en especie era el Consejero Delegado saliente. El detalle de la misma es el siguiente: El Consejero Ejecutivo percibió como retribución en especie: el seguro médico, el seguro de vida y vehículo de empresa durante el ejercicio que va desde 1 de abril de 2025 a 09 de febrero de 2026, valorados en 3.9826 euros, 8.951 euros y 6.223€ respectivamente. El Consejero Ejecutivo ha percibido el seguro de ahorro (que ya consolidó) durante el ejercicio 25-26, por importe de 504.037,38€, siendo la aportación de la empresa en este ejercicio de 120.000€.

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.

-

B.16. Explique y detalles 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.

[-]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/04/2025 hasta 09/02/2026
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	Consejero Independiente	Desde 01/04/2025 hasta 31/03/2026
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	Consejero Independiente	Desde 01/04/2025 hasta 09/02/2026
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	Consejero Independiente	Desde 01/04/2025 hasta 31/03/2026
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/04/2025 hasta 09/02/2026
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	Consejero Otro Externo	Desde 01/04/2025 hasta 09/02/2026
Don EDUARDO D' ALESSANDRO CISHEK	Consejero Dominical	Desde 01/04/2025 hasta 17/12/2025
Don FRANCISCO DE BORJA GARCIA-EGOTXEAGA VERGARA	Consejero Dominical	Desde 09/02/2026 hasta 31/03/2026
Don JORDI ARGEMI GARCIA	Consejero Dominical	Desde 17/12/2025 hasta 31/03/2026
Don MARIO LAPIEDRA VIVANCO	Consejero Dominical	Desde 09/02/2026 hasta 31/03/2026
Don GABRIEL IGNACIO SANCHEZ CASINELLO	Consejero Dominical	Desde 09/02/2026 hasta 31/03/2026

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 2025	Total ejercicio 2024
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	86		43		15				144	150
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	100		33						133	130
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	142		17		50				209	185
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	100		36						136	130
Don DAVID MARTINEZ MONTERO				849	251	4.211	1.900	1.763	8.974	1.356
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	86		17		15				118	120
Don EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEK										
Don FRANCISCO DE BORJA GARCIA-EGOTXEAGA VERGARA										
Don JORDI ARGEMI GARCIA										
Don MARIO LAPIEDRA VIVANCO										
Don GABRIEL IGNACIO SANCHEZ CASINELLO										

Observaciones

El plazo de duración del sistema de retribución variable a largo plazo (LTIP) está compuesto por los siguientes tres ciclos superpuestos de aproximadamente 3 años cada uno, según detalle siguiente:

- Primer ciclo: iniciado el 1 de abril de 2021 y que finalizó el 31 de marzo de 2024.
- Segundo ciclo: iniciado el 1 de abril de 2022 y que finalizó el 31 de marzo de 2025.
- Tercer ciclo: iniciado el 1 de abril de 2023 y que finalizó el 31 de marzo de 2026.

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	-							0,00				
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	-							0,00				
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	-							0,00				
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	-							0,00				
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	-							0,00				
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	-							0,00				
Don EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEK	-							0,00				
Don FRANCISCO DE BORJA GARCIA-EGOTXEAGA VERGARA	-							0,00				
Don JORDI ARGEMI GARCIA	-							0,00				
Don MARIO LAPIEDRA VIVANCO	-							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 GABRIEL IGNACIO SANCHEZ CASINELLO	-							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	
Don EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEK	
Don FRANCISCO DE BORJA GARCIA-EGOTXEAGA VERGARA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JORDI ARGEMI GARCIA	
Don MARIO LAPIEDRA VIVANCO	
Don GABRIEL IGNACIO SANCHEZ CASINELLO	

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ								
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA								
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA								
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN								
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	120			120	504			290
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO								
Don EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEK								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don FRANCISCO DE BORJA GARCIA-EGOTXEAGA VERGARA								
Don JORDI ARGEMI GARCIA								
Don MARIO LAPIEDRA VIVANCO								
Don GABRIEL IGNACIO SANCHEZ CASINELLO								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	Concepto	
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	Concepto	
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	Concepto	
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	Concepto	
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	Seguro de vida	9

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	Seguro medico	4
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	Vehiculo	7
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	Concepto	
Don EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEK	Concepto	
Don FRANCISCO DE BORJA GARCIA-EGOTXEAGA VERGARA	Concepto	
Don JORDI ARGEMI GARCIA	Concepto	
Don MARIO LAPIEDRA VIVANCO	Concepto	
Don GABRIEL IGNACIO SANCHEZ CASINELLO	Concepto	

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 2025	Total ejercicio 2024
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ										
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA										
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA										
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN										

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 2025	Total ejercicio 2024
Don DAVID MARTINEZ MONTERO										
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO										
Don EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEK										
Don FRANCISCO DE BORJA GARCIA-EGOTXEAGA VERGARA										
Don JORDI ARGEMI GARCIA										
Don MARIO LAPIEDRA VIVANCO										
Don GABRIEL IGNACIO SANCHEZ CASINELLO										

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	Plan							0,00				
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	Plan							0,00				
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	Plan							0,00				
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	Plan							0,00				
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	Plan							0,00				
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEK	Plan							0,00				
Don FRANCISCO DE BORJA GARCIA-EGOTXEAGA VERGARA	Plan							0,00				
Don JORDI ARGEMI GARCIA	Plan							0,00				
Don MARIO LAPIEDRA VIVANCO	Plan							0,00				
Don GABRIEL IGNACIO SANCHEZ CASINELLO	Plan							0,00				

Observaciones

[

]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	
Don EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEK	
Don FRANCISCO DE BORJA GARCIA-EGOTXEAGA VERGARA	
Don JORDI ARGEMI GARCIA	
Don MARIO LAPIEDRA VIVANCO	
Don GABRIEL IGNACIO SANCHEZ CASINELLO	

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ								
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA								
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN								
Don DAVID MARTINEZ MONTERO								
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO								
Don EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEK								
Don FRANCISCO DE BORJA GARCIA-EGOTXEAGA VERGARA								
Don JORDI ARGEMI GARCIA								
Don MARIO LAPIEDRA VIVANCO								
Don GABRIEL IGNACIO SANCHEZ CASINELLO								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	Concepto	
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	Concepto	
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	Concepto	
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	Concepto	
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	Concepto	
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	Concepto	
Don EDUARDO D' ALESSANDRO CISHEK	Concepto	
Don FRANCISCO DE BORJA GARCIA-EGOTXEAGA VERGARA	Concepto	
Don JORDI ARGEMI GARCIA	Concepto	
Don MARIO LAPIEDRA VIVANCO	Concepto	
Don GABRIEL IGNACIO SANCHEZ CASINELLO	Concepto	

Observaciones

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	144				144						144
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	133				133						133
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	209				209						209
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	136				136						136
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	8.974			19	8.993						8.993
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	118				118						118
Don EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEK											
Don FRANCISCO DE BORJA GARCIA-EGOTXEAGA VERGARA											

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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don JORDI ARGEMI GARCIA											
Don MARIO LAPIEDRA VIVANCO											
Don GABRIEL IGNACIO SANCHEZ CASINELLO											
TOTAL	9.714			19	9.733						9.733

Observaciones

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 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	3.770	64,13	2.297	66,93	1.376	-27,84	1.907	58,78	1.201

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros externos									
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	150	2,04	147	15,75	127	10,43	115	0,00	115
Don EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEK	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	130	0,00	130	12,07	116	22,11	95	-5,00	100
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	120	2,56	117	-6,40	125	184,09	44	33,33	33
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	130	1,56	128	18,52	108	44,00	75	0,00	75
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	185	0,00	185	2,78	180	24,14	145	3,57	140
Don JORDI ARGEMI GARCIA	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don GABRIEL IGNACIO SANCHEZ CASINELLO	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don MARIO LAPIEDRA VIVANCO	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	60.865	-59,34	149.679	37,36	108.969	3,51	105.278	13,05	93.125
Remuneración media de los empleados									
	91	9,64	83	-9,78	92	0,00	92	4,55	88

Observaciones

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[-]

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

[27/05/2026]

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

- [] Si
[√] No

**INFORME ANUAL DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS
DE SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DE EJERCICIO DE REFERENCIA

31/03/2026

C.I.F.

A87586483

DENOMINACIÓN SOCIAL

AEDAS HOMES, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

Paseo de la Castellana, 130. 28046 Madrid.

INFORME ANUAL DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE AEDAS HOMES, S.A.

A POLITICA 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 y aprobación 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.**

El 24 de julio de 2024 la Junta General Ordinaria de Accionistas aprobó la modificación de la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración (en adelante, la "Política de Remuneración de Consejeros" o la "Política de Remuneración") de la Sociedad. Dicha política sigue en vigor al cierre de este informe.

En la actualidad el único consejero ejecutivo de la compañía es el Consejero Delegado.

Para el ejercicio 2025-26 se decidió la no conveniencia de un tercer Plan de Incentivos a Largo Plazo ("LTIP").

En la Sección B. de este informe, se incluye más información respecto de cómo se aplicó esta Política de Remuneraciones de Consejeros (actualizada) durante el ejercicio anterior 2025-26.

En esta Sección A., se incluye la información respecto de cómo se está aplicando dicha Política durante los primeros meses del ejercicio corriente del 1 de abril al 31 de diciembre de 2026.

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, en su caso.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun 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.

Los consejeros dominicales no están remunerados.

Los consejeros independientes y otros externos solo han percibido retribución fija. En el caso de 2 Consejeros Independientes, se está analizando la posibilidad de que perciban una remuneración de carácter variable siempre y cuando se cumplan algunas premisas.

El Consejero Ejecutivo no percibe retribución alguna por parte del Grupo Aedas Homes, contribuyendo a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la sociedad.

En el ejercicio en curso (del 1 de abril al 31 de diciembre de 2026) no se han aprobado modificaciones a la Política de Remuneración. La misma, contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

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

El CEO no recibe compensación ninguna. En el punto A.1. se recoge: el CEO, el Presidente del Consejo y los Consejeros Dominicales no tienen retribución y el importe de la remuneración fija de los Consejeros Independientes de 1 de abril de 2025 a 31 de marzo de 2026 es de 660 miles de euros.

Los consejeros independientes perciben remuneración fija, y pueden estar remunerados por su calidad de consejeros independientes (como vocales), como presidente del Consejo, como presidente de una comisión de consejo y/o como miembro de una comisión del consejo (como vocales de una comisión). Igualmente en el caso de 2 Consejeros pueden llegar a percibir una remuneración variable extraordinaria.

CARGO: Presidente del consejo	REMUNERACIÓN (anual) 0€
CARGO: Miembro del consejo (vocal)	REMUNERACIÓN (anual) 100.000€
CARGO: Presidente de comisión del consejo	REMUNERACIÓN (anual) 30.000€
CARGO: Miembro de comisión del consejo (vocal)	REMUNERACIÓN (anual) 20.000€

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.

Por el desempeño de las funciones propias de Consejero Delegado no se recibe ninguna remuneración (entre 1 de abril a 31 de diciembre de 2026).

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.

El Consejero Ejecutivo ha percibido como retribución en especie, el seguro médico, el seguro de vida y vehículo de empresa durante el ejercicio de 1 de abril de 2025 cerrado el 31 de marzo de 2026 valorados en 3.826 euros, 8.951 euros y 6.223€ respectivamente. En el ejercicio en curso estas cantidades ya no operan.

El Consejero Ejecutivo ha percibido el seguro de ahorro (no consolidable) durante el ejercicio 2025-26 valorado en 120.000 euros.

A la emisión de este Informe, se prevé cambios en este ámbito, ya que no procederá al abono de cantidad alguna

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.

El LTIP es una remuneración variable a largo plazo consistente en la entrega de acciones después de un período de tiempo, sujeto al logro de ciertos objetivos de desempeño y a la continuidad del empleo por parte del beneficiario.

Específicamente, el LTIP vigente está compuesto por tres ciclos superpuestos de tres años cada uno. Las acciones correspondientes a cada ciclo se entregarán después del pago de los impuestos correspondientes y los beneficiarios que reciban acciones estarán sujetos a períodos de tenencia. En concreto, al Consejero Ejecutivo saliente, D. David Martínez Montero, ya no se le aplica la obligación de conservar las acciones recibidas en virtud del LTIP2 (que se le exigía durante, al menos, dos años después de recibir las acciones), ya que se ha lanzado una OPA sobre la compañía, lo que ha provocado que el Consejero Ejecutivo saliente haya vendido todas sus acciones. El único Consejero beneficiario del LTIP vigente, era el Consejero Ejecutivo saliente, esto es el ex Consejero Delegado, D. David Martínez Montero.

A la fecha actual no hay ningún LTIP vigente.

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 la fecha actual no existe ningún sistema de ahorro vigente para el Consejero Ejecutivo.

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.

El Consejero Ejecutivo no tiene derecho a ninguna de las condiciones mencionadas.

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.

Los términos y condiciones esenciales del contrato del Consejero Ejecutivo entrante, en el ejercicio del 1 de abril al 31 de diciembre de 2026, son los que se indican a continuación. Y no se prevén cambios en el ejercicio en curso:

- (i) **Duración:** durante el período en el que el Sr. García-Egocheaga desempeñe el cargo de Consejero Delegado.
- (ii) **Funciones y obligaciones:** se hace constar que el desempeño de las funciones previstas en el Contrato por el consejero delegado es compatible con el ejercicio de su cargo como consejero delegado en Neinor Homes, S.A., así como sus cargos como administrador en otras sociedades de su grupo.
- (iii) **Causas de terminación e indemnizaciones:** el contrato del Consejero Delegado se extinguirá automáticamente en la fecha en la que el Sr. García-Egocheaga cese, por cualquier causa, en su cargo de Consejero Delegado. En caso de dimisión, el Consejero Delegado deberá notificarlo a la Sociedad por escrito con una antelación mínima de 3 meses. La terminación del contrato del Consejero Ejecutivo no dará derecho al consejero a percibir ninguna indemnización

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 hay.

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 hay.

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 hay.

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

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

No ha habido cambios en la Política de Remuneraciones en el ejercicio que ha comenzado el 1 de abril de 2025.

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://www.aedashomes.com/inversores/gobierno-corporativo/politicas-corporativas>

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.

En la Junta General Ordinaria de Accionistas del 3 de julio de 2025, se sometió a votación el Informe Anual de Remuneraciones con Item 12 del orden día de la Junta, "Votación consultiva del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondientes al ejercicio terminado el 31 de marzo de 2025".

Como resultado de la votación la Junta General de Accionistas aprobó con carácter consultivo el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio terminado el 31 de marzo de 2025, que se puso a disposición de los accionistas junto con el resto de la documentación relativa a la Junta General de Accionistas, desde la fecha de publicación de anuncio de convocatoria.

El Presidente del Consejo declaró aprobado el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2024-2025, con carácter consultivo.

El voto fue favorable en el 97,586%, en contra en el 2,358% (abstenciones un 0,011%) y en blanco 0,045votos. En virtud del reducido número de votos en contra, no se tomaron medidas especiales.

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

B1.1 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.

En el ejercicio de 1 de abril de 2025 a 31 de marzo de 2026 se ha incrementado la retribución total de los consejeros, debido a los siguientes motivos: por una parte, en relación con el Consejero Delegado saliente, ha consolidado todas las cláusulas recogidas en su contrato e informadas en anteriores IARCs en el apartado A.1.9; y por otra parte el LTIP consolidado por el Consejero Delegado es superior al del ejercicio anterior; e igualmente ha consolidado el seguro de ahorro del que es beneficiario.

El Consejero Delegado entrante no percibe ninguna remuneración vinculada a la Sociedad. En relación con el resto de consejeros, 3 consejeros independientes han percibido gratificaciones extraordinarias aprobadas por el Consejo de Administración.

Durante el ejercicio 2025-2026 se ha aplicado la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración vigente en la actualidad.

Para la elaboración de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración, participó en su momento como asesor externo el bufete de abogados internacional Uría Menéndez.

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 hubo

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 hubo

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.

- Los Consejeros Dominicales, no están remunerados.
- Los Consejeros Independientes y Otros Externos, tienen remuneración fija y 3 Consejeros Independientes

han percibido una gratificación extraordinaria.

- La retribución del Consejero Ejecutivo saliente contribuyó a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la sociedad del siguiente modo:
 - (i) una retribución fija anual, cuyo propósito fue recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad, la posición jerárquica y la experiencia del Consejero Ejecutivo, para contribuir a la creación de valor.
 - (ii) una retribución variable (anual y a largo plazo), cuyo propósito fue potenciar el compromiso del Consejero Ejecutivo con la sociedad, motivar su rendimiento profesional, retribuir la consecución de objetivos predeterminados de manera que se evalúe la creación de valor para la sociedad, alineando los objetivos del Consejero Ejecutivo con los de la sociedad y sus accionistas.
- Los objetivos de LTIP contemplaron indicadores 100% cuantitativos (financieros y de sostenibilidad).
El Consejero Ejecutivo, fruto de la OPA lanzada en el ejercicio, no tuvo que mantener durante un periodo mínimo de 2 años, según el LTIP, las acciones que recibió en virtud del LTIP, pudo realizar operaciones de cobertura y estará sujeto a cláusulas clawback durante un periodo máximo de hasta 2 años.

El Consejero Ejecutivo entrante no percibe ninguna retribución vinculada a la sociedad.

- La estructura de la remuneración variable del CEO correspondiente al ejercicio de 1 de abril de 2025 a 9 de febrero de 2026 (fecha en la que causó baja en la compañía) se detalla a continuación:
 - (A) El 10% por el desempeño personal del CEO, evaluado por la CNR.
 - (B) El 30% se devenga sobre la base del grado de cumplimiento de objetivos de la Compañía. A saber, hasta un 10% de cada uno de los siguientes objetivos (i) 10% por la consecución del objetivo de Ingresos, (ii) 10% por la consecución del objetivo de Beneficio (EBITDA) y (iii) 10% por la consecución de margen bruto para el promotor.
 - (C) El restante 60%, se devenga sobre la base del cumplimiento de objetivos específicos al CEO. A saber, hasta un 30% por la consecución del objetivo de la Evolución de la Liquidez, y hasta un 30% por la consecución del objetivo de Margen Neto de la Compañía
- La consecución del 100% de los objetivos, equivale al pago del 30% del SBA del Consejero Ejecutivo en el periodo desde el 1 de abril de 2025 hasta el 31 de marzo de 2026 (debe tenerse en cuenta que su baja se produce el 9 de febrero).
En el ejercicio en curso, el pago fue de 250.644 euros total, por los 3 componentes (A), (B) Y (C) anteriores. Igualmente se preveían complementos variables para grados de consecución inferiores al 100%
La retribución fue fijada de acuerdo con los estándares de mercado, para lo cual se contó con asesoramiento externo independiente. De este modo se pretendió que sus componentes variables estuviesen alineados con las líneas esenciales del negocio a largo plazo.

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.

- En lo referente a los Consejeros Independientes y Consejeros Otros Externos, la remuneración devengada se encuentra dentro de los límites máximos aprobados por la Junta General. La retribución de los Consejeros Independientes y Consejeros Otros Externos tiene un componente fijo y se abonó una gratificación Extraordinaria a 3 Consejeros Independientes.
- En lo referente al Consejero Ejecutivo, los componentes de su retribución (Salario Fijo, Retribución Variable anual, Bonus de Retención, Indemnización más Preaviso, Non Compete, Seguro Ahorro y participación en el LTIP) son acordes con su propio contrato (el cual se enmarca dentro de la Política de Remuneración vigente), con los componentes detallados a continuación:
- Con objeto de adecuar la remuneración del Consejero Ejecutivo al rendimiento a corto y largo plazo de la Sociedad, la retribución variable anual y a largo plazo estuvieron vinculadas a métricas financieras y de sostenibilidad, con escalas de consecución definidas para cada métrica en base a los resultados obtenidos por la Sociedad. De esta manera cualquier variación en el rendimiento de la Sociedad a corto y largo plazo afectó al grado de consecución de los objetivos y por tanto al importe de la retribución variable que le pudo corresponder.
- El Bonus de Retención recibido por el Consejero Delegado ha sido de 1.420.000€.

- La indemnización, más preaviso recibido, ha sido de 2.200.000€
- El Non Compete ha sido de 950.000€.
- La retribución a largo plazo que se liquidó en cash, está sometida a clausula clawback durante 2 años.
- LTIP2-Ciclo 1: El importe percibido en julio de 2024 por el Consejero Delegado fue de 61.017 acciones, equivalente en efectivo a 1.406.442€, siendo el número de acciones objetivo (100%) que se asignaron al Consejero Ejecutivo 78.104 acciones ciclo.
- LTIP2-Ciclo 2: El número de acciones objetivo (100%) que se asignaron al Consejero Ejecutivo fueron 97.074, siendo el equivalente en efectivo a 2.241.311 euros. El importe máximo en euros (150%) ascendía a 3.361.967.
- LTIP2-Ciclo 3: El número de acciones objetivo (100%) que se asignaron al Consejero Ejecutivo fueron 140.135, siendo el equivalente en efectivo de 1.870.802 euros. El importe máximo en euros (150%) ascendía a 2.806.203.
- El importe máximo de acciones (150%) que se asignaron al Consejero Ejecutivo ascendió a 210.203 acciones para el tercer ciclo. De dichas acciones el Consejero Delegado ha consolidado en este ejercicio 2.790.830 euros (grados de consecución y métricas explicados en el apartado B.7).
- El contrato del Consejero Delegado era, a su vez, acorde con la política de retribución vigente en la Sociedad.
- Se entiende que los componentes variables de su retribución eran los más adecuados para incentivar la creación de valor a largo plazo de la Sociedad, habida cuenta específica de su sector de actividad.
- Ha percibido, como retribución en especie: el seguro médico, el seguro de vida, y vehículo de empresa valorados en 3.826'10 euros, 8.951'3 euros y 6.222'5€ respectivamente.
- En concepto de Ayuda Vehículo percibió en metálico 1.993€
- Percibió también como liquidación de haberes 7.436,40€.
- El Consejero Ejecutivo percibió el seguro de ahorro valorado en 120.000€ (consolidado con posterioridad a su salida de la compañía) durante el ejercicio 2025-26. El total consolidado de ejercicios anteriores es de 504.037,38€

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	37.571.105	85,975

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	886.086	2,358
Votos a favor	36.664.045	97,589
Votos en blanco	16.835	0,04
Abstenciones	4.139	0,011

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, y cómo han variado respecto al año anterior.

En cuanto a la remuneración fija de los Consejeros, hay que tener en cuenta que:

- Los Consejeros Dominicales no están remunerados;
- Los Consejeros Independientes y Otros Externos tienen remuneración fija y se ha abonado una gratificación extraordinaria a 3 Consejeros. La remuneración fija fue propuesta por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones -que se apoyó en un consultor independiente de reconocido prestigio como es KPMG- y aprobada por el Consejo de Administración; y las gratificaciones fueron aprobadas por el Consejo de Administración de la sociedad.
- Respecto del único Consejero Ejecutivo (el CEO saliente): la Sociedad encargó un estudio a una consultora independiente especializada como es KPMG, con el fin de confirmar que la remuneración del CEO (fija, variable anual y el Plan de Incentivos a Largo Plazo "LTIP", son de mercado). Los Consejeros Independientes y los Consejeros Otros Externos ingresaron en conjunto 739.989 euros en el ejercicio que va desde el 1 de abril de 2025 hasta el 31 de marzo de 2026.

A continuación se detalla el importe y naturaleza de los componentes fijos y variables que han devengado los consejeros por su condición de tales en el ejercicio 2025-26:

- CONSEJERO INDEPENDIENTE: Santiago Fernández Valbuena
 - Presidente de Consejo de Admón. 01/04/25-09/02/26 55.908€
 - Miembro del Consejo 01/04/25-09/02/26 86.012€
 - Miembro de Comisión (CAC) 01/04/25-09/02/26 17.202€
 - Gratificación extraordinaria 01/04/25-09/02/26 50.000€
- CONSEJERO INDEPENDIENTE: Javier Lapastora Turpin
 - Miembro del Consejo 01/04/25-31/03/26 100.000€
 - Presidente de Comisión (CAC) 01/04/25-31/03/26 30.000€
 - Miembro de Comisión (CNR) 18/02/25-31/03/26 5.778€
- CONSEJERA INDEPENDIENTE: Cristina Alvarez Álvarez
 - Miembro del Consejo 01/04/25-09/02/26 86.012€
 - Presidente de Comisión (CTIC) 01/04/25-09/02/26 25.804€
 - Miembro de Comisión (CNR) 01/04/25-09/02/26 17.202€
 - Gratificación extraordinaria 01/04/25-09/02/26 15.000€
- CONSEJERA INDEPENDIENTE: Milagros Méndez Ureña
 - Miembro del Consejo 01/04/25-31/03/26 100.000€
 - Presidenta de Comisión (CNR) 01/04/25-31/03/26 30.000€
 - Miembro de Comisión (CAC) 10/02/26-31/03/26 2.857€
- CONSEJERO OTRO EXTERNO: Francisco Javier Martínez-Piqueras Barceló
 - Miembro del Consejo 01/04/25-09/02/26 86.012€
 - Miembro de Comisión (CAC) 01/04/25-09/02/26 17.202€
 - Gratificación extraordinaria 01/04/25-09/02/26 15.000€

- El CEO saliente (único Consejero Ejecutivo) tuvo una retribución fija de 849.345 euros en el ejercicio de 1 de abril de 2025 a 9 de febrero de 2026.

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.

No ha habido una modificación en el sueldo fijo anual del Consejero Delegado saliente, que era el único consejero

ejecutivo, en el ejercicio de 1 de abril de 2025 a 9 de febrero de 2026. Ha percibido la parte proporcional al tiempo que ha prestado sus servicios. Desde el 01/04/25 hasta el 09/02/26 el salario anual percibido fue de 849.345€.

El CEO actual -único consejero ejecutivo- no percibe ninguna remuneración de la sociedad.

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 a 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 establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados 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

Solo el Consejero Ejecutivo saliente tuvo retribución variable anual. Los Consejeros Dominicales no tienen retribución de ningún tipo y los Consejeros Independientes y Otros Externos tienen retribución fija (y 3 de ellos tuvieron una gratificación extraordinaria).

La retribución variable del CEO saliente a corto plazo estaba ligada a objetivos de tres tipos: métricas de resultado de la Sociedad, objetivos propios de la función y evaluación del desempeño. La consecución del 100% de los objetivos suponía un 30% de su SBA desde el 01 de abril de 2025 hasta el 31 de marzo de 2026 (pudiendo alcanzar un grado de consecución de hasta el 120%). En concreto detallamos las métricas objetivo (target 100%) utilizadas para establecer la remuneración variable a corto plazo:

-El 10% discrecional.

-El 30% se devengaba sobre la base del grado de cumplimiento de objetivos de la Sociedad. A saber, hasta un 10% de cada uno de los siguientes objetivos: (i) 10% por la consecución del objetivo de Ingresos por importe de 974M€, (ii) 10% por la consecución del objetivo de Beneficio (EBITDA) por importe de 147M€, y (iii) 10% por la consecución de 24'2% de margen bruto para el promotor

-Hasta el restante 60%, se devengaba sobre la base del cumplimiento de objetivos específicos para el CEO. A saber, hasta un 30% por la consecución del objetivo de Liquidez, hasta un 30% por la consecución del objetivo de 18,9% de Margen Neto para compañía.

La consecución del 100% de los objetivos, equivale al pago del 30% del SBA del Consejero Ejecutivo saliente en el período desde el 1 de abril de 2025 hasta el 31 de marzo de 2026, es decir, equivaldría a 285.000 euros en total, pudiendo alcanzar un grado de consecución del 120%, que equivaldría a 342.000€

Igualmente se preveían cumplimientos variables para grados de consecución inferiores al 100%.

Concretamente en el ejercicio cerrado 2025-26 el CEO ha conseguido un pago de 250.644€.

La valoración del grado de consecución de los objetivos se ha llevado a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y fue aprobada por el Consejo de Administración en su reunión del 9 de febrero de 2026.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

Solo el Consejero Ejecutivo saliente participaba en el LTIP. El LTIP está ligado al grado de cumplimiento de las métricas que en él se recogen: EBITDA, Developer Margin y Dividendos/Cash Flow Operativo, Retorno Total Relativo para el Accionista y Sostenibilidad.

En cuanto a la retribución variable a largo plazo devengada y consolidada en el ejercicio 2025-26 por el CEO correspondiente al ciclo tres del LTIP, detallamos a continuación las métricas objetivo (target 100%):

EBITDA: OBJETIVO 496M€. Esto ponderado por un 30%

NET DEVELOPMENT MARGIN: OBJETIVO 17'8%. Esto ponderado por 30%

Dividendos/Cash Flow Operativo: OBJETIVO 455'6M€. Esto ponderado por 20%.

RTA RELATIVO: (I) INDICE SECTOR: OBJETIVO INDICE+0%. Esto ponderado por 5% y (ii) IBEX SMALL CAP: OBJETIVO INDICE +0%. Esto ponderado por 5%

SOSTENIBILIDAD: OBJETIVO 30% de promociones entregadas que sean de carácter industrializado total o parcialmente. Esto ponderado por 10%.

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.

No.

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.

La sociedad ha realizado una aportación a un sistema de ahorro a largo plazo para el Consejero Delegado saliente.

Las contingencias que cubre el sistema de ahorro son las siguientes: supervivencia (cobro de un capital a los 65 años) y fallecimiento e invalidez en activo. Es plan de aportación definida. La aportación anual que se realiza al sistema de aportación definida es de 120.000€, no estando supeditada a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero. La prestación a la que tiene derecho el beneficiario son los derechos económicos sobre los fondos constituidos, salvo que la extinción venga motivada por una infracción que revista carácter grave y sea imputable al mismo a título de dolo o culpa. Este sistema es compatible con cualquier otro 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 ya expuestos anteriormente. Sobre los fondos mencionados el asegurado tiene el derecho consolidado en este ejercicio con su cese.

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.

El Consejero Delegado saliente fue cesado el 9 de febrero de 2026. Por ello le ha correspondido una indemnización bruta equivalente a dos anualidades y 3 meses de preaviso; por pacto de no competencia postcontractual ha recibido una anualidad de la retribución fija; del seguro de ahorro ha consolidado las cantidades e intereses correspondientes.

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

Al Consejero Ejecutivo saliente se le rescindió el contrato suscrito en su día (9 de febrero 2026), y fue nombrado nuevo Consejero Ejecutivo el actual. El contrato suscrito con él es un contrato de prestación de servicios de Consejero Delegado. Este contrato estará en vigor durante el periodo en el que esté desempeñando el cargo mencionado, siendo considerado como primer ejecutivo de la sociedad. El lugar de prestación de servicios será en Bilbao y Madrid especialmente. No percibirá ninguna retribución por el cargo. En caso de dimisión deberá notificar a la sociedad por escrito con una antelación de 3 meses mínimo. Durante el preaviso la sociedad podrá eximirle de la prestación de funciones. El Consejero Delegado se compromete a restituir a la sociedad los soportes de cualquier clase que tuviesen información confidencial.

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

No ha habido

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.

-

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

El único Consejero que tenía retribución en especie era el Consejero Delegado saliente. El detalle de la misma es el siguiente: El Consejero Ejecutivo percibió como retribución en especie: el seguro médico, el seguro de vida y vehículo de empresa durante el ejercicio que va desde 1 de abril de 2025 a 09 de febrero de 2026, valorados en 3.826 euros, 8.951 euros y 6.223€ respectivamente.

El Consejero Ejecutivo ha percibido el seguro de ahorro (que ya consolidó) durante el ejercicio 25-26, por importe de 504.037,38€, siendo la aportación de la empresa en este ejercicio de 120.000€.

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.

-

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

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025-26
D. DAVID MARTINEZ MONTERO	Consejero Ejecutivo (CEO)	de 1 de abril de 2025 a 09 de febrero de 2026
D. SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	Consejero Independiente	de 1 de abril de 2025 a 09 de febrero de 2026
D. JAVIER LAPASTORA TURPÍN	Consejero Independiente	de 1 de abril de 2025 a 31 de marzo de 2026
DÑA. CRISTINA ÁLVAREZ ÁLVAREZ	Consejero Independiente	de 1 de abril de 2025 a 09 de febrero de 2026
DÑA. MILAGROS MENDEZ UREÑA	Consejero Independiente	de 1 de abril de 2025 a 31 de marzo de 2026
D. JAVIER MARTÍNEZ-PIQUERAS BARCELÓ	Consejero Otro Externo	de 1 de abril de 2025 a 09 de febrero de 2026
D. EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEK	Consejero Dominical	de 1 de abril de 2025 a 17 de diciembre de 2025
D. JORDI ARGEMI GARCIA	Consejero Dominical	de 17 de diciembre de 2025 a 31 de marzo de 2026
D. FRANCISCO DE BORJA GARCIA-EGOTXEAGA VERGARA	Consejero Ejecutivo (CEO)	de 9 de febrero de 2026 a 31 de marzo de 2026

D. MARIO LAPIEDRA VIVANCO	Consejero Dominical	de 9 de febrero de 2026 a 31 de marzo de 2026
D. GABRIEL SANCHEZ CASSINELLO	Consejero Dominical	de 9 de febrero de 2026 a 31 de marzo de 2026

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 (seguro médico, seguro de vida, seguro de ahorro y vehículo de empresa, Non Compete, Preaviso)	Total ejercicio 01/04/2025 a 31/03/2026	Total ejercicio 01/04/2024 a 31/03/2025
D. DAVID MARTINEZ MONTERO		n/a	0€	849	251	4.211€	1.900	1.763	8.974€	1.356€
D. SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	142€	n/a	17€		50	n/a	n/a	n/a	209€	185€
D. JAVIER LAPASTORA TURPIN	100€	n/a	36€		n/a	n/a	n/a	n/a	136€	130€
DÑA. CRISTINA ÁLVAREZ ÁLVAREZ	86€	n/a	43.€		15	n/a	n/a	n/a	144€	150€
DÑA. MILAGROS MENDEZ UREÑA	100€	n/a	33€		n/a	n/a	n/a	n/a	133€	130€
D. JAVIER MARTÍNEZ-PIQUERAS BARCELÓ	86€	n/a	17€	-	15	n/a	n/a	n/a	118€	120€
D. EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEKD.	0€	n/a	0€		n/a	n/a	n/a	n/a	0€	0€
D. JORDI ARGEMI GARCIA	0€	n/a	0€		n/a	n/a	n/a	n/a	0€	0€
D. FRANCISCO DE BORJA GARCIA-EGOTXEAGA VERGARA	0€	n/a	0€		n/a	n/a	n/a	n/a	0€	0€
D. MARIO LAPIEDRA VIVANCO	0€	n/a	0€		n/a	n/a	n/a	n/a	0€	0€
D. GABRIEL SANCHEZ CASINELLO	0€	n/a	0€		n/a	n/a	n/a	n/a	0€	0€

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024-25 (01/04/2024-31/03/2025)		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025-26 (01/04/2025-31/03/2026)		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025-2026	
		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 S (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
				0	0							

Observaciones

iii) **Sistemas de ahorro a largo plazo**

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	504.037

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2025-26(01/04/2025-31/03/2026)		Ejercicio 2024-2025 (01/04/2024-31/03/2025)	
	Ejercicio 2025-26 (01/04/2025-31/03/2026)	Ejercicio 2024-2025(01/04/2024-31/03/2025)	Ejercicio 2025-26 (01/04/2025-31/03/2026)	Ejercicio 2024-2025(01/04/2024-31/03/2025)	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	David Martínez Montero	120	-		120	504	0	-

Observaciones

IV) **Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	Seguro Vida	9
	Seguro Médico	4
	Vehículo	7

Observaciones
n/a

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 01/04/2025 a 31/03/2026	Total ejercicio 2025-2026 (01/04/2025 a 31/03/2026)
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Observaciones

n/a

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 2025-2026		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025-2026		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025-2026		
		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	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

iii) **Sistemas de ahorro a largo plazo**

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
-	-

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2025- 26(01/04/2025- 31/03/2026)		Ejercicio 2024- 25(01/04/2024- 31/03/2025)	
	Ejercicio 2025- 26(01/04/2025- 31/03/2026)	Ejercicio 2024- 2025(01/04/2024- 31/03/2025)	Ejercicio 2025- 26(01/04/2025- 31/03/2026)	Ejercicio 2024- 25(01/04/2024- 31/03/2025)	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	-	-	-	-	-	-	-	-

Observaciones

n/a

iv) **Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
-	-	-

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 (miles de €)					Retribución devengada en sociedades del grupo (miles de €)					Total ejercicio sociedad+GRUPO 2025-26 (01/04/2025 a 31/03/2026)
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos (*)	Total ejercicio 2025-26 (01/04/2025 a 31/03/2026)	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio GRUPO 2025-26 (01/04/2025 a 31/03/2026)	
D. JAVIER LAPASTORA TURPIN	136				136						136
D. SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	209				209						209
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	144				144						144
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	133				133						133
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELÓ	118				118						118
Don EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEK	0				0						0
D. DAVID MARTINEZ MONTERO	8.974	8.974		19	8.993	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	8.993
D. JORDI ARGEMI GARCIA	0	0		0	0	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	0
D. FRANCISCO DE BORJA GARCIA-EGOTXEAGA VERGARA	0	0		0	0	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	0
D. MARIO LAPIEDRA VIVANCO	0	0		0	0	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	0
D. GABRIEL SANCHEZ CASINELLO	0	0		0	0	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	0
TOTAL	9.714	0	0	19	9.733						9.733

Observaciones

C2. 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	T:Ejercicio 2025-26(01/04/2025-31/03/2026)	% variación 2025-2026/2024-2025	T-1: Ejercicio 2024-25(01/04/2024 a 31/03/2025)	% variación 2024-2025	T-2: Ejercicio 2023-24(01/04/2023 a 31/03/2024)	% variación 2023 a (1/4/2023-31/03/2024)	T-3: Ejercicio 2022-23(01/04/2022 a 31/03/23)	% variación 2022 a 2023	T-4: Ejercicio 2021-22 (01/04/2021 a 31/03/2022)
Total Consejeros Ejecutivos	8.993	139%	3.770	64%	2.297	67%	1.376	-28%	1.907
Retribución CEO 1	8.993	139%	3.770	64%	2.297	67%	1.376	-28%	1.907
Consejeros Externos	740	3%	715	-4%	745	-4%	779	36%	573
Retribución Javier Lapastora Turpín	136	4%	130	0%	130	12%	116	22%	95
Retribución Santiago Fernández Valbuena	209	13%	185	0%	185	3%	180	24%	145
Retribución Cristina Álvarez Álvarez	144	-4%	150	2%	147	16%	127	10%	115
Retribución Eduardo D' Alessandro	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0
Retribución Milagros Méndez Ureña	133	2%	130	1%	128	19%	108	44%	75
Retribución Javier Martínez-Piqueras Barceló	118	-1%	120	3%	117	-7%	125	184%	44
Retribución Jordi Argemi Garcia	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0
Retribución Francisco de Borja García-Egotxega Vergara	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0
Retribución Mario Lapiedra Vivanco	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0
Retribución Gabriel Sanchez Casinello	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0
Resultados de la sociedad	60.865	-59%	149.679	37%	108.969	4%	105.278	13%	93.125
Remuneración media de los empleados	91	+9,64	83	-9,78	92	-0%	92	4,55%	88

D OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada

sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Este Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros ha sido aprobado por el Consejo de Administración de AEDAS Homes, en su sesión de fecha 27 de mayo 2026.

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

Sí

No

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