
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2025]

CIF: [A88130471]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[CALLE DEL PINAR, 7 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:

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

La retribución de los consejeros de ÁRIMA REAL ESTATE SOCIMI, S.A. (en adelante, "Árima" o la "Sociedad") se regula en la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración actualmente vigente, que fue aprobada por la Junta General de Accionistas el 30 de junio de 2025 (la "Política de Remuneraciones" o la "Política") para su aplicación durante los ejercicios 2025, 2026, 2027 y 2028.

Con anterioridad a su aprobación por la junta general de accionistas, el consejo de administración de la Sociedad, en su reunión de 27 de mayo de 2025, aprobó la Política, tras tomar razón del informe elaborado por la comisión de nombramientos y retribuciones de la Sociedad en su sesión de 27 de mayo de 2025. La actual Política de Remuneraciones ha sido elaborada con el asesoramiento legal de Uría Menéndez Abogados, S.L.P.

La Política ha sido elaborada teniendo en cuenta la relevancia de la Sociedad, su situación económica, los estándares de mercado para empresas comparables, la política de remuneraciones de los empleados y la dedicación de los consejeros a la Sociedad. La remuneración fijada en la misma mantiene una proporción adecuada y promueve la rentabilidad y sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo, incorporando las precauciones necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos o que se premien resultados desfavorables y asegurando la alineación de los intereses de los consejeros con los de la Sociedad y sus accionistas, sin que se vea comprometida la independencia propia de los consejeros. Concretamente, el artículo 8.3 de la Política establece que la Sociedad podrá aplicar, dentro del marco normativo vigente, excepciones temporales a lo previsto en la misma en función de las necesidades particulares del negocio de Árima, siempre que ello sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad o asegurar su viabilidad. Para ello, será necesaria la propuesta previa y motivada de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el correspondiente análisis y aprobación por parte del Consejo de Administración.

Igualmente, en caso de aplicarse dicha previsión, deberá explicarse en el presente informe, si bien a la presente fecha dicho precepto no ha sido aplicado.

La Política vigente se estructura con base en diversas tipologías concretas de retribución, según el siguiente detalle:

1. Remuneración de los consejeros en su condición de tales.

Conforme lo dispuesto en los estatutos sociales y en la Política, los consejeros independientes, en su condición de tales, serán retribuidos mediante dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones de que formen parte en cada momento, consistente en una cantidad fija que determinará la Junta General de Accionistas.

Así, en aplicación de los preceptos citados anteriormente, la Política establece que:

(i) el importe total de las retribuciones que podrá satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tales no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la junta general de accionistas. A estos efectos, se hace constar que la junta general de accionistas, en su acuerdo de 30 de junio de 2025, fijó el importe máximo de remuneración anual del conjunto de los consejeros, en su condición de tales, en 425.000 euros;

(ii) el consejo de administración llevará a cabo la determinación concreta del importe que corresponda a cada uno de los consejeros, la periodicidad y la forma de pago, de acuerdo con esta Política de Remuneraciones. A tal efecto, tendrá en cuenta los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado y su pertenencia y asistencia a las distintas comisiones.

Asimismo, se indica que el cargo de consejero dominical no será retribuido.

Sin perjuicio de lo anterior, la Política establece que la Sociedad abonará la prima del seguro de responsabilidad civil de la totalidad de los consejeros, con independencia de su calificación, según las condiciones usuales del mercado y en proporción a las circunstancias de la Sociedad.

2. Remuneración de los consejeros ejecutivos

De conformidad con lo previsto en los estatutos, la remuneración de los consejeros ejecutivos se rige por lo dispuesto en el contrato que hayan suscrito con la Sociedad. En todo caso, se pone de manifiesto que, por imperativo estatutario, las retribuciones que correspondan a los consejeros ejecutivos en virtud de tales contratos deberán ajustarse a lo dispuesto en la Política.

La Política recoge el siguiente mix retributivo:

(i) Retribución fija anual

De acuerdo con la Política, el consejero ejecutivo percibirá, en los términos del correspondiente contrato, una retribución fija, que se determinará conforme a la responsabilidad, la posición jerárquica y la experiencia de cada consejero ejecutivo, teniendo presente las características específicas de cada función y la dedicación requerida.

(ii) Retribución variable anual

De acuerdo con la Política, los consejeros con funciones ejecutivas podrán percibir una retribución variable anual o "bonus" basada en criterios objetivos que pretenden evaluar la contribución individual del consejero, en el ejercicio de sus funciones ejecutivas, a los objetivos de negocio de la Sociedad. No podrá superar el 100% de la retribución fija anual como máximo.

La retribución variable anual será aprobada por el consejo de administración a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, en función del grado de cumplimiento de los parámetros fijados por la Política.

(iii) Otros conceptos retributivos y retribución en especie

La Política prevé la posibilidad de que los consejeros ejecutivos perciban otros conceptos retributivos y determinadas retribuciones en especie, entre las que se encuentran una póliza de seguro de vida y una póliza de seguro de asistencia médica privada.

La remuneración del Consejero Delegado se establece en su contrato aprobado por el Consejo de la Sociedad el 14 de mayo de 2025 y ratificado el 4 de julio de 2025.

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.

Como se ha indicado en el apartado A.1.1., sólo el consejero ejecutivo cuenta con remuneración variable, y la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos está delimitada. Asimismo, se hace constar que la remuneración ha sido fijada por la Política con el objeto de mantener una proporción adecuada y promover la rentabilidad y sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo, incorporando las precauciones necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos o que se premien resultados desfavorables y asegurando la alineación de los intereses de los consejeros con los de la Sociedad y sus accionistas, sin que se vea comprometida la independencia propia de los consejeros. Concretamente, el apartado 6.2 de la Política establece que la retribución variable se basa en particular en criterios objetivos que pretenden evaluar la contribución individual del consejero, en el ejercicio de sus funciones ejecutivas, a los objetivos de negocio de la Sociedad. Estos objetivos podrán incluir criterios financieros y no financieros, absolutos y relativos, de negocio e individuales, que sean adecuados a la creación de valor y al grado de madurez de la Compañía en cada momento. Los criterios estarán alineados con la estrategia de la Compañía y con los intereses de su accionariado, y ligados a la obtención de un resultado que promueva la sostenibilidad de la empresa.

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

Como remuneración por las funciones desempeñadas durante el 2026, se prevé que los consejeros independientes devenguen una retribución por importe global de 100 mil euros anuales, que será abonada trimestralmente, en concepto de dietas por asistencia al Consejo de Administración y a las Comisiones en las que participan.

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.

Como remuneración por las funciones desempeñadas durante el 2026, se prevé que el consejero ejecutivo devengue una retribución fija por importe de 400 mil euros brutos anuales.

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.

Como remuneración por las funciones desempeñadas durante el 2026, se prevé que el consejero ejecutivo devengue una retribución en especie por importe de 7 mil euros anuales, en concepto de seguros médico y de vida.

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.

La remuneración variable del ejercicio 2026 del consejero delegado, que se abonará durante el primer semestre del año 2027, no es posible determinarla a la fecha de elaboración de este informe. Dicho bonus está limitado en la Política de Remuneraciones al 100% de la retribución fija anual, y se basa en criterios objetivos que pretenden evaluar la contribución individual del consejero, en el ejercicio de sus funciones ejecutivas, a los objetivos de negocio de la Sociedad. La Sociedad no ha aprobado la implementación de un plan de incentivos a largo plazo.

La retribución variable anual será aprobada por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función del grado de cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo, de manera que se evalúe la creación de valor para la Sociedad. Los objetivos serán fijados por el Consejo de Administración a tal efecto y podrán incluir criterios financieros y no financieros, absolutos y relativos, de negocio e individuales, que sean adecuados a la creación de valor y al grado de madurez de la Sociedad en cada momento. Los criterios estarán alineados con la estrategia de la Compañía y con los intereses de su accionariado, y ligados a la obtención de un resultado que promueva la sostenibilidad de la empresa.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones (i) podrá ir ajustando periódicamente el peso de las métricas utilizadas como referencia o añadir nuevas métricas para conseguir los objetivos a medio y largo plazo de la Sociedad, y (ii) propondrá al Consejo de Administración, en función del nivel de cumplimiento de las métricas y de cualquier otro factor que considere relevante, el porcentaje que corresponda pagar como remuneración variable hasta el máximo anterior.

La remuneración variable está sujeta a cláusula de recuperación (clawback) en caso de datos fraudulentos.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

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

A fecha de emisión del Informe no hay ningún sistema de ahorro a largo plazo aprobado.

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.

Durante el ejercicio 2026 no se prevé ningún tipo de pago o indemnización por estos conceptos.

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.

Las condiciones del contrato del consejero ejecutivo son las siguientes:

- i. Duración: indefinida, extinguiéndose con arreglo a lo dispuesto en la legislación mercantil, los Estatutos Sociales y el apartado (iii) siguiente.
- ii. Pacto de exclusividad: el Consejero Delegado deberá prestar sus servicios de forma exclusiva para la Sociedad, de forma que no podrá prestar ninguna clase de servicios, directa o indirectamente, bajo cualquier clase de relación jurídica, para terceros, ni por cuenta propia, aun cuando las actividades que realice no sean concurrentes con las de la Sociedad, salvo que el Consejo de Administración lo autorice previamente por escrito cuando concurren circunstancias que lo justifiquen y siempre que dicha dispensa resulte compatible con el interés social. Se exceptúan las actividades relativas a los negocios y la gestión de los bienes personales y familiares del Consejero Delegado.
- iii. Causas de terminación e indemnizaciones: la extinción del contrato del Consejero Delegado se calificará como good leaver o bad leaver. El Consejero Delegado será considerado un "Good Leaver" si la terminación se produce como consecuencia de: (i) jubilación a la edad legal; (ii) incapacidad permanente (incluida la incapacidad legal); (iii) fallecimiento; (iv) terminación sin causa de su contrato por parte de la Sociedad (entendiéndose por causa un incumplimiento grave de las obligaciones del Consejero Delegado); y (v) terminación del contrato por parte del Consejero Delegado debido a un incumplimiento grave por parte de Árima de sus obligaciones bajo dicho contrato. En estos supuestos, el Consejero Delegado tendrá derecho a una indemnización equivalente a la indemnización por despido improcedente de un empleado en España (es decir, 33 días de salario por año de servicio) contados desde el 1 de octubre de 2015, conforme a la antigüedad reconocida expresamente en su contrato de servicios. Además, el Consejero Delegado será considerado como Good Leaver a efectos de los planes de incentivos a medio o largo plazo que la Sociedad, en su caso, tenga vigentes. El Consejero Delegado será considerado "Bad Leaver" si se produce la terminación de su contrato por cualquier otro motivo distinto de los anteriores. En los supuestos de Bad Leaver, no tendrá derecho a indemnización ni compensación alguna por la extinción, ni a ninguna retribución variable anual, ni a percibir cantidad alguna en virtud de los planes de incentivos a medio o largo plazo que la Sociedad en su caso tenga vigentes.

En caso de dimisión voluntaria, el Consejero Delegado debe notificar a la Sociedad con un preaviso por escrito de al menos seis meses. En caso de incumplir dicho preaviso, compensará a Árima con un importe equivalente a su remuneración fija correspondiente al periodo de preaviso incumplido, y calificará como un Bad Leaver.

iv. Pacto de no competencia y no captación de clientes y empleados: durante un periodo de seis meses tras la extinción de su contrato, el Consejero Delegado no podrá, directa o indirectamente, competir con la Sociedad o captar a sus clientes o empleados. El Consejero Delegado recibirá una compensación por los compromisos anteriores equivalente a seis meses de su remuneración fija.

v. Cláusula clawback: en caso de que incumpla cualquiera de las obligaciones previstas en el punto iv. anterior: (i) el Consejero Delegado deberá reembolsar todas las cantidades recibidas en concepto de compensación por el pacto de no competencia y no captación, y pagar una penalización equivalente a seis meses de su remuneración fija; y (ii) la Sociedad no estará obligada a pagar ninguna de las compensaciones pendientes. Todo ello, sin perjuicio de cualquier otra indemnización por daños y perjuicios u otras acciones a las que Árima pueda tener derecho.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No aplica.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No aplica.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No aplica.

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

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

No aplica.

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.arimainmo.com/files/uploads/file/f47f8902-33c9-4e77-bc19-08e6d1764950/250527-politica-de-remuneraciones-cda-es.pdf>

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

El voto de los accionistas ha sido tenido en cuenta mediante la votación consultiva del informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior, el resultado ha sido la ratificación de éste mediante el voto a favor del 100% de los votos emitidos en la junta.

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

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y,

en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones para la determinación de la política de remuneración se resumen en lo siguiente: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en base a los criterios de la política de remuneraciones, propone la retribución a fijar para el ejercicio cerrado para su aprobación por el Consejo de Administración.
El secretario del Consejo de Administración actúa como secretario de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, auxiliando al presidente y reflejando en las actas el desarrollo de las sesiones, el contenido de las deliberaciones y los acuerdos adoptados.
la Junta General Ordinaria de 30 de junio de 2025 aprobó la política de remuneraciones y la cantidad anual máxima a repartir a los consejeros en concepto de remuneración. Posteriormente, el consejo de administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó el reparto de la remuneración entre cada uno de los consejeros.
La Política de Remuneraciones aprobada por la referida junta general fue propuesta por el consejo de administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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 aplica.

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

No aplica.

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

La Política de Remuneraciones de Árima es compatible con la gestión adecuada y eficaz del riesgo. Las diferentes acciones adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, han sido descritos en el apartado A.1 del presente informe.
Con dichas acciones se pretende controlar las prácticas retributivas de la Sociedad con la finalidad de alinearlas con la estrategia de negocio, promoviendo la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de Árima, e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

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

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros,

incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La remuneración devengada en el ejercicio 2025 se corresponde con la política de retribución vigente aprobada en la Junta General de Accionistas del 30 de junio de 2025 y contribuye al rendimiento sostenible y largo plazo de la Sociedad tal y como se especifica en apartado anterior. Adicionalmente, la remuneración devengada no ha superado el importe total de las retribuciones que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	25.912.278	99,73
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor	25.912.278	100,00
Votos en blanco		0,00
Abstenciones		0,00

Observaciones

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

Los componentes fijos devengados y consolidados de los consejeros se han determinado en base a la Política de Remuneraciones vigente para el ejercicio 2025. En el ejercicio 2024 causaron baja los consejeros miembros del Consejo de Administración existentes antes de la oferta pública de adquisición formulada por JSS Real Estate SOCIMI, S.A. sobre el 100% del capital de la Sociedad. Asimismo, en el ejercicio 2024 causaron alta dos nuevos consejeros.

Habida cuenta del cambio en la dirección de la Sociedad y en la composición de su consejo de administración tras el cambio de control aludido, no es comparable la retribución de los ejercicios 2024 y 2025.

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

Los sueldos devengados y consolidados de los consejeros ejecutivos se han determinado en base a los contratos firmados con la compañía y de acuerdo a la Política de Remuneraciones vigente para el ejercicio 2025. En el ejercicio 2024 causaron baja los consejeros ejecutivos miembros del anterior Consejo de Administración por las circunstancias expuestas en el apartado anterior, y en el ejercicio 2025 ha causado alta el nuevo Consejero Delegado de la compañía, por dicho motivo no es comparable la retribución de los ejercicios 2024 y 2025.

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.

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

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

De acuerdo a la Política de Remuneraciones vigente para 2025, en dicho ejercicio se ha devengado el importe de 200 miles de euros en concepto de retribución variable a corto plazo (bonus) para el consejero ejecutivo. A propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración ha aprobado la retribución variable del consejero ejecutivo en fecha 24 de febrero de 2026. Como se ha mencionado anteriormente, la retribución variable únicamente aplica a los consejeros ejecutivos como un porcentaje de su retribución fija. Asimismo, la Sociedad no ha implementado a la presente fecha planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros. Con respecto a los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos, véase el apartado A.1.6. anterior.

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

No aplica.

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 aplica.

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

cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

No aplica.

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

Durante el ejercicio cerrado de 2024 se produjo el cese de los tres consejeros ejecutivos miembros del anterior Consejo de Administración, y en virtud de las cláusulas sobre extinción de sus contratos se devengaron en dicho ejercicio en concepto de indemnizaciones la cantidad de 4.637 miles de euros, de dicho importe quedó pendiente de pago la cantidad de 1.875 miles de euros que han sido abonados en el ejercicio 2025.

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

No aplica.

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

No aplica.

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

No aplica.

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

La retribución en especie entregada al consejero ejecutivo durante el ejercicio 2025 ha ascendido a 2 mil euros y ha consistido en ser beneficiario de seguros médicos y de vida.

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

No aplica.

B.16. Explique y 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.

[No aplica.]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don JOSE MARIA RODRIGUEZ-PONGA LINARES	Presidente Ejecutivo	Desde 15/05/2025 hasta 31/12/2025
Doña BELEN RIOS CALVO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSE CARLOS VELASCO SANCHEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don SANTIAGO AGUIRRE GIL DE BIEDMA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARIA VIRGINIA VILLANUEVA ROSA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025

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
Don JOSE MARIA RODRIGUEZ-PONGA LINARES	252				200			2	454	
Doña BELEN RIOS CALVO										
Don JOSE CARLOS VELASCO SANCHEZ		50							50	6
Don SANTIAGO AGUIRRE GIL DE BIEDMA		50							50	6
Doña MARIA VIRGINIA VILLANUEVA ROSA										

Observaciones

La información del ejercicio 2024 no es comparable debido a que los consejeros independientes, que fueron los únicos remunerados en su condición de tales, fueron nombrados como miembros del Consejo de Administración de la sociedad el 19 de noviembre de 2024, al igual que el resto de consejeros.

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
Don JOSE MARIA RODRIGUEZ-PONGA LINARES	Plan							0,00				
Doña BELEN RIOS CALVO	Plan							0,00				
Don JOSE CARLOS VELASCO SANCHEZ	Plan							0,00				
Don SANTIAGO AGUIRRE GIL DE BIEDMA	Plan							0,00				
Doña MARIA VIRGINIA VILLANUEVA ROSA	Plan							0,00				

Observaciones

A la presente fecha la Sociedad no ha implementado un plan de remuneración en acciones u otros instrumentos financieros.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSE MARIA RODRIGUEZ-PONGA LINARES	
Doña BELEN RIOS CALVO	
Don JOSE CARLOS VELASCO SANCHEZ	
Don SANTIAGO AGUIRRE GIL DE BIEDMA	
Doña MARIA VIRGINIA VILLANUEVA ROSA	

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 JOSE MARIA RODRIGUEZ-PONGA LINARES								
Doña BELEN RIOS CALVO								
Don JOSE CARLOS VELASCO SANCHEZ								

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 AGUIRRE GIL DE BIEDMA								
Doña MARIA VIRGINIA VILLANUEVA ROSA								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSE MARIA RODRIGUEZ-PONGA LINARES	SEGURO MEDICO Y DE VIDA.	2
Doña BELEN RIOS CALVO	Concepto	
Don JOSE CARLOS VELASCO SANCHEZ	Concepto	
Don SANTIAGO AGUIRRE GIL DE BIEDMA	Concepto	
Doña MARIA VIRGINIA VILLANUEVA ROSA	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
Don JOSE MARIA RODRIGUEZ-PONGA LINARES										
Doña BELEN RIOS CALVO										
Don JOSE CARLOS VELASCO SANCHEZ										
Don SANTIAGO AGUIRRE GIL DE BIEDMA										
Doña MARIA VIRGINIA VILLANUEVA ROSA										

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
Don JOSE MARIA RODRIGUEZ-PONGA LINARES	Plan							0,00				
Doña BELEN RIOS CALVO	Plan							0,00				
Don JOSE CARLOS VELASCO SANCHEZ	Plan							0,00				
Don SANTIAGO AGUIRRE GIL DE BIEDMA	Plan							0,00				
Doña MARIA VIRGINIA VILLANUEVA ROSA	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSE MARIA RODRIGUEZ-PONGA LINARES	
Doña BELEN RIOS CALVO	
Don JOSE CARLOS VELASCO SANCHEZ	
Don SANTIAGO AGUIRRE GIL DE BIEDMA	
Doña MARIA VIRGINIA VILLANUEVA ROSA	

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 JOSE MARIA RODRIGUEZ-PONGA LINARES								
Doña BELEN RIOS CALVO								
Don JOSE CARLOS VELASCO SANCHEZ								
Don SANTIAGO AGUIRRE GIL DE BIEDMA								

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
Doña MARIA VIRGINIA VILLANUEVA ROSA								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSE MARIA RODRIGUEZ-PONGA LINARES	Concepto	
Doña BELEN RIOS CALVO	Concepto	
Don JOSE CARLOS VELASCO SANCHEZ	Concepto	
Don SANTIAGO AGUIRRE GIL DE BIEDMA	Concepto	
Doña MARIA VIRGINIA VILLANUEVA ROSA	Concepto	

Observaciones

- c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):
Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 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 JOSE MARIA RODRIGUEZ-PONGA LINARES	454				454						454
Doña BELEN RIOS CALVO											
Don JOSE CARLOS VELASCO SANCHEZ	50				50						50
Don SANTIAGO AGUIRRE GIL DE BIEDMA	50				50						50
Doña MARIA VIRGINIA VILLANUEVA ROSA											
TOTAL	554				554						554

Observaciones

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 JOSE MARIA RODRIGUEZ- PONGA LINARES	454	-	0	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									
Don JOSE CARLOS VELASCO SANCHEZ	50	733,33	6	-	0	-	0	-	0
Don SANTIAGO AGUIRRE GIL DE BIEDMA	50	733,33	6	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	8.369	-	-30.650	5,98	-32.598	-	10.478	-59,89	26.125
Remuneración media de los empleados									
	174	-29,84	248	3,33	240	-6,25	256	33,33	192

Observaciones

La información de los ejercicios 2024 a 2021 no es comparable con la de 2025 debido a que (i) el 19 de noviembre de 2024, liquidada la oferta pública de adquisición formulada por JSS Real Estate SOCIMI, S.A. sobre la totalidad del capital de Árima, cambió por completo la composición del consejo de administración de Árima; (ii) desde dicha fecha, los consejeros independientes son los únicos remunerados en su condición de tales; (iii) el consejero delegado fue nombrado como tal el 14 de mayo de 2025.

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:

[26/02/2026]

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

[] Si
[✓] No