
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/03/2021]

CIF: [A87586483]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[PASEO DE LA CASTELLANA, 42 MADRID]

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

A.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 y aprobación 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.

El 23 de junio de 2020 se modifica la Política de Remuneraciones de la Sociedad, no teniendo variaciones significativas relativas a los consejeros independientes respecto a la anteriormente vigente. Dicha Política de Remuneraciones se refiere a los ejercicios 2020-2021, 2021-2022 y 2022-2023.

La nueva Política de Remuneraciones modifica el LTIP de los consejeros ejecutivos, acompañando su periodo de vigencia al nuevo ejercicio social de la Sociedad que comenzará el 1 de abril de cada año, terminando el 31 de marzo del año siguiente, de tal manera que los ciclos superpuestos el LTIP finalizarán coincidiendo con la nueva fecha de finalización de cada ejercicio social: (i) el primer ciclo, iniciado en la fecha de admisión a negociación de las acciones de la Sociedad (que ocurrió el 20 de octubre de 2017), finalizará el 31 de marzo de 2021; (ii) el segundo ciclo, iniciado el 1 de enero de 2019, finalizará el 31 de marzo de 2022; y (iii) el tercer ciclo, que comenzará el 1 de abril de 2020, finalizará el 31 de marzo de 2023. Asimismo, la nueva Política de Remuneraciones mantiene la remuneración fija del CEO en el importe actual de 500.000 euros, si bien se faculta al Consejo de Administración para aumentar dicha cantidad hasta 1.000.000 euros durante la vigencia de la Política de Remuneraciones. Asimismo, el Consejo de Administración tendrá la facultad de incrementar la referida cantidad máxima en hasta un 20% si las circunstancias así lo aconsejan (porcentaje que anteriormente era de un 25%). Por otro lado, la nueva Política de Remuneraciones mantiene la retribución variable anual del CEO en el actual 20% sobre su remuneración fija, si bien se faculta al Consejo de Administración para aumentar dicho porcentaje hasta el 50% durante la vigencia de la Política de Remuneraciones. La determinación de ese porcentaje se realizará por el Consejo de Administración para cada ejercicio social dentro de los cinco primeros meses del mismo, y en caso de ausencia de determinación en el plazo anterior, será de aplicación el porcentaje de retribución variable determinado para el ejercicio social inmediatamente anterior.

El Consejo de

Administración en su reunión de 28 de julio de 2020 acordó: establecer el salario fijo del Consejero Ejecutivo en 850.000 euros anuales y la remuneración variable en un 30% del salario fijo.

Acordó que en el ejercicio 2020 el LTIP correspondiente al Consejero Ejecutivo pudiera incrementarse en 100.000 euros. El Consejero Ejecutivo cuenta con las remuneraciones en especie descritas en apartado A.1. El único consejero ejecutivo de la compañía es el Consejero Delegado.

3

El Consejo de Administración contó con dos informes de expertos independientes, uno referido al ejercicio 2019, y otro al 2020. En el ejercicio 2020-21 se aprobó que el excedente de acciones del Ciclo I del LTIP, sean reasignadas en el segundo ciclo a los mismos beneficiarios.

La Política de Remuneraciones es elaborada teniendo en cuenta la relevancia de la Sociedad, su situación económica, los estándares de mercado para empresas comparables y la dedicación de los consejeros. La remuneración mantiene una proporción adecuada y promueve la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo incorporando las precauciones 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.

Los principios de la Política de Remuneraciones son: (i) garantizar la independencia de criterio de los consejeros externos; (ii) atraer y retener a los mejores profesionales; (iii) promover la sostenibilidad y rentabilidad a largo plazo; (iv) asegurar la transparencia de las reglas para determinar la remuneración; (v) asegurar que las reglas para determinar la remuneración sean claras y breves (vi) asegurar que las remuneraciones están determinadas sobre la base de equidad y proporcionalidad respecto de la dedicación, cualificaciones y responsabilidad requerida, así como la experiencia, funciones y tareas realizadas (vii) las remuneraciones de los consejeros deben ser adecuadas en relación con las mejores prácticas de mercado; (viii) las remuneraciones de los consejeros deben ser compatibles con la compensación recibida por las tareas ejecutivas realizadas en la Compañía; (ix) la involucración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la definición y supervisión de la Política de Remuneración de Consejeros; y (x) la aprobación de una cantidad total para las remuneraciones de los consejeros por acuerdo de la Junta General de Accionistas y delegación de poderes en el Consejo para fijar su reparto entre los consejeros.

Según el artículo 17 de los Estatutos Sociales de la Compañía, el cargo de consejero es retribuido y se compone de una asignación fija anual, determinada según el siguiente detalle:

- (i) El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros será aprobado por la Junta General.
- (ii) El Consejo de Administración determinará la asignación de la remuneración a cada consejero de acuerdo con la Política de Remuneraciones.

Según la Política de Remuneraciones únicamente los consejeros independientes tienen derecho a percibir una remuneración. Según el artículo 17 de los Estatutos Sociales la retribución de los consejeros consistirá en una asignación anual fija.

La Junta General acordó fijar 1.000.000 euros el importe máximo que la Sociedad puede pagar a los consejeros en concepto de asignación fija anual

Los miembros del Consejo podrán recibir: (i) cualquier salario, pago o compensación de cualquier naturaleza relacionado con el desempeño de tareas ejecutivas; (ii) pagos de primas del seguro de responsabilidad civil contratado por la Sociedad para sus consejeros en condiciones de mercado (iii) cualquier reembolso de gastos corrientes en los que incurran al asistir a las sesiones del Consejo o de Comisiones.

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo 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 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 independientes solo perciben retribución fija. En cuanto a retribución variable de los consejeros ejecutivos consiste en: (i) una retribución variable anual, que se satisface en efectivo, que se determinará en función del rendimiento profesional y del cumplimiento de unos objetivos predeterminados (30% sobre su retribución fija en caso de que se alcance un grado de cumplimiento del 100% de los objetivos fijados); y (ii) una retribución variable a largo plazo para incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros y la alineación de intereses a largo plazo. Como quiera que el único consejero que recibe retribución variable es el consejero ejecutivo (para más información, véase la explicación dada en este mismo apartado un poco más adelante y en el apartado B.7 siguiente), la importancia de los conceptos retributivos variables respecto de los fijos es, hasta cierto punto, limitada.

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

El importe y naturaleza de los componentes fijos del CEO están recogidos en el punto A.1., los Consejeros Dominicales no tienen retribución y el importe de la remuneración fija de los Consejeros Independientes de 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021 ha sido de 600,21 miles de euros.

- 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.

736.250 euros de SBA devengado entre 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021 por el desempeño de las funciones propias de Consejero Delegado.

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

Específicamente, el LTIP está compuesto por tres ciclos superpuestos de aproximadamente tres años cada uno, siendo el primer ciclo un poco más largo. 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, D. David Martínez Montero, debe poseer el 100% de las acciones, recibidas en virtud del LTIP durante, al menos, un año después de recibir las acciones. El único Consejero beneficiario del LTIP, es el único Consejero Ejecutivo, esto es el Consejero Delegado, D. David Martínez Montero. El importe objetivo en euros (100%) del Consejero Ejecutivo asciende a 734.000 euros para el primer ciclo, 381.000 euros para el ciclo segundo y 353.000 euros para el tercer ciclo. El importe máximo en euros (150%) del Consejero Ejecutivo asciende a 1.100.000 euros para el primer ciclo, 572.000 euros para el ciclo segundo y 529.000 euros para el tercer ciclo. El número de acciones objetivo (100%) que se asignarán al Consejero Ejecutivo asciende a 23.170 acciones para el primer ciclo, 17.289 acciones para el segundo ciclo y 17.383 para el tercer ciclo. El importe máximo de acciones (150%) que se asignarán al Consejero Ejecutivo asciende a 34.755 acciones para el primer ciclo, 25.934 acciones para el segundo ciclo y 26.075 acciones para el tercer ciclo.

Para convertir los importes retributivos a acciones se utiliza como precio de referencia de las acciones el precio unitario de salida a Bolsa de AEDAS Homes para el primer ciclo. Para el segundo ciclo se utiliza como precio de referencia de las acciones el precio de cierre de las acciones de las 20 sesiones bursátiles anteriores a 1 de enero de 2019. Para el tercer ciclo se utiliza como precio de referencia de las acciones el precio de cierre de las acciones de las 20 sesiones bursátiles anteriores a 1 de abril de 2020.

En la Junta General de Accionistas del 23 de junio de 2020, en el séptimo punto del orden del día se aprobó, la propuesta presentada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, referente a la modificación del plazo de duración del sistema de retribución variable a largo plazo (LTIP) por medio del cual se entregan acciones de la Sociedad al Consejero Delegado.

A continuación se detallan los diferentes ciclos y métricas del LTIP:

Primer Ciclo 20/10/2017-31/03/2021

Segundo Ciclo 01/01/2019-31/03/2022

Tercer Ciclo 01/04/2020-31/03/2023

Coeficiente de Logro Ponderado=1/3 x Coeficiente de Logro EBITDA + 1/3 x Coeficiente Logro Developer Margin + 1/3 x Coeficiente de Logro RTA

El Coeficiente de Logro Ponderado tendrá como límite el 150%

5

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 2020 a 31 de marzo de 2021 valorados en 3.600,96 euros, 7.097,64 euros y 1.892,10€ respectivamente.

- 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.

Debido a la modificación del año fiscal durante el 2020, la Compañía decidió que la remuneración variable del CEO correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y 31 de marzo de 2020, se acumulara a este ejercicio que comprende desde el 1 de abril de 2020 al 31 de marzo de 2021, siendo pagadero, de manera excepcional, al final de dicho ejercicio (31 de marzo de 2021), un bonus que se habrá devengado en un periodo de 15 meses. A la fecha actual, y sin perjuicio de esta circunstancia, la estructura de la remuneración variable del CEO correspondiente al ejercicio de 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021 seguirá siendo la misma (se detalla a continuación):

(A) El 30% discrecional.

(B) El 40% 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 número de viviendas entregadas (ii) 10% por la consecución del objetivo de Ingresos, (iii) 10% por la consecución del objetivo de Beneficio (EBITDA) y (iv) 10% por la consecución de margen bruto para el promotor.

(C) Hasta el restante 30%, se devenga sobre la base del cumplimiento de objetivos específicos al CEO. A saber, hasta un 9% por la consecución del objetivo de Ventas, hasta un 9% por la consecución del objetivo de Inicio de Obras de Construcción y hasta un 9% por la consecución del objetivo de Margen Neto para el promotor y hasta un 3% por la consecución del objetivo de Implantación de Medidas de Sostenibilidad y Eficiencia Energética.

La consecución del 100% de los objetivos, equivale al pago del 20% del SBA del Consejero Ejecutivo en el período mencionado de 15 meses computando desde el 1 de enero de 2020 hasta el 27 de julio de 2020. Equivale al pago del 30% del SBA del Consejero Ejecutivo computando desde el 28 de julio de 2020 hasta el 31 de marzo de 2021, es decir, equivaldría a 229.625 euros en total. Lo devengado en el ejercicio de 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021 es 173.931 euros (EFECTIVO), que corresponde al 17% de la

6 posible retribución variable máxima hasta la fecha del 27 de julio de 2020 y al 26% desde el 28 de julio de 2020 hasta el 31 de marzo de 2021.

En el ejercicio de 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021 no se ha abonado al consejero ejecutivo D.

David Martínez Montero, retribución variable correspondiente al LTIP.

- 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.

-
- 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 es el único que tiene esas condiciones tal y como se detalla en el punto siguiente.

- 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 competencia, 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, tanto en el ejercicio del 1 de abril de 2020 al 31 de marzo de 2021, como en ejercicios anteriores, son los que se indican a continuación:

(i) Duración: indefinida.

(ii) Pacto de exclusividad: los consejeros ejecutivos deberán prestar sus servicios de forma exclusiva para la Sociedad, de forma que no podrán 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 realicen no sean concurrentes con las de la Sociedad.

(iii) Causas de terminación e indemnizaciones: el contrato del Consejero Ejecutivo puede terminarse por las siguientes causas: (i) acuerdo mutuo entre las partes, (ii) desistimiento unilateral del consejero con un preaviso de tres meses; en caso de incumplimiento, deberá indemnizar a la Sociedad con una cantidad equivalente a la retribución fija aplicable en el momento de la extinción del contrato correspondiente al periodo de preaviso incumplido, (iii) desistimiento unilateral del consejero cuando se produzca un cambio de control cuando (a) un tercero adquiera, directa o indirectamente, un porcentaje superior al 50% de los derechos de voto de la Sociedad; o (b) un tercero nombre a la mitad más uno de los miembros del Consejo de Administración, (iv) voluntad unilateral de la Sociedad (a) mediante acuerdo del Consejo de Administración, (b) en caso de cese o no renovación como consejero por la Junta General; y (c) en caso de revocación total o parcial, en su caso, de las facultades delegadas a su favor por el Consejo de Administración o de los poderes otorgados a su favor por la Sociedad; o (v) fallecimiento, incapacidad legal, declaración de incapacidad

7

permanente total o de grado superior, o incapacidad o imposibilidad temporal del consejero para el ejercicio de sus funciones por un periodo superior a 12 meses.

La terminación del contrato del Consejero Ejecutivo en los supuestos (iii) o (iv), dará derecho al consejero a percibir una indemnización bruta equivalente a dos anualidades de la retribución fija que estuviera percibiendo en el momento de la extinción del contrato, siempre que, en el supuesto (iii), el desistimiento se produzca en los seis meses siguientes al cambio de control o, en el supuesto (iv), dicha extinción no se deba a una infracción legal, de la normativa interna o acuerdo social, o a un incumplimiento de sus obligaciones en virtud del contrato.

(iv) Pacto de no competencia post-contractual: el Consejero Ejecutivo no podrá competir durante el plazo de un año desde la extinción de su contrato, por lo que percibiría una compensación consistente en una cantidad bruta equivalente a una anualidad de la retribución fija en el momento de la extinción del contrato, que se satisfará de una sola vez en el momento de la extinción. En caso de que el Consejero incumpla su obligación de no competencia, deberá devolver este importe y abonar, en concepto de penalidad, una cantidad equivalente al 25% de la compensación percibida por su obligación de no competir, todo ello sin perjuicio de la indemnización de daños y perjuicios a los que la Sociedad tenga derecho.

(v) Cláusula clawback: el contrato del Consejero Ejecutivo incluye cláusulas de reembolso a la Sociedad de la retribución percibida en los casos en que (i) se produjese cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o variación negativa, con carácter definitivo, de los estados financieros, resultados, datos económicos, de rendimiento o de otra índole en los que se hubiese basado el devengo y abono al consejero de cualquier cantidad en concepto de retribución y que (ii) dicha alteración o variación determine que, de haberse conocido en la fecha del devengo o del abono, el consejero habría percibido un importe inferior al inicialmente entregado, el consejero vendrá obligado a reembolsar a la Sociedad el exceso así percibido y la Sociedad podrá reclamarle dicha devolución. Lo anterior se entiende con independencia de cualquier clase de responsabilidad exigida al consejero en la alteración o variación negativa antes referida.

- 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.

[-]

- 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.

[-]

- 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.

[-]

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.

El 23 de junio de 2020 se modificó la Política de Remuneraciones que regirá los ejercicios 2020-2021, 2021-2022 y 2022-2023. A continuación detallamos los cambios concretos: (i) Adaptación de los ciclos del LTIP al nuevo ejercicio social, (ii) Ajustes técnicos en atención a que la anterior política fue aprobada en el contexto de la salida a bolsa de la Sociedad (iii) Facultar al Consejo de Administración para aumentar la Retribución Fija anual del CEO hasta un importe determinado durante la vigencia de la Política de Remuneraciones, (iii) Facultar al Consejo de Administración para aumentar el porcentaje de Retribución Variable hasta el 50% durante la vigencia de la Política de Remuneraciones y Modificación del plazo de duración del sistema de Retribución Variable a Largo Plazo ("LTIP") para adecuar su periodo de vigencia al nuevo ejercicio fiscal. Todo ello, de acuerdo con lo señalado en el apartado A.1.

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 de Accionistas del 23 de junio de 2020, se sometió a votación el Informe Anual de Remuneraciones con Decimotercer punto del orden día, "Votación consultiva del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2020". Como resultado de la votación se aprueba con carácter consultivo, el informe anual sobre remuneraciones

de los consejeros correspondiente al ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2020, 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 declaró aprobado el Informe de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2020, con carácter consultivo.

El voto fue favorable en el 99,983%, en contra en el 0,017% (abstenciones un 0,000%) y en blanco 0 votos.

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

B.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 2020 a 31 de marzo de 2021 se ha incrementado la retribución total de los consejeros, debido al incremento de la misma en el caso concreto del Consejero Ejecutivo

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, solo tienen remuneración fija. Por tanto, al adaptarse su remuneración a niveles de mercado, se ha reducido el riesgo de perder a uno o más de ellos. Además, al no percibir remuneración de carácter variable, se garantiza en todo momento que su

toma de decisiones no esté relacionada con posibles riesgos de la evolución del negocio de acuerdo con la Recomendación 57 del CBGSC.

§ El único Consejero Ejecutivo: Sí tiene remuneración variable, la cual está explicada con anterioridad en este IARC (Punto A.1). La retribución ha sido fijada de acuerdo con los estándares de mercado, para lo cual se ha contado con asesoramiento externo independiente. De este modo se ha pretendido asegurar que su cuantía sea suficiente para retener al Consejero Ejecutivo en la Sociedad y que sus componentes variables estén alineados con las líneas esenciales del negocio y con la sostenibilidad del mismo 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.

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, la remuneración devengada se encuentra dentro de los límites máximos aprobados por la Junta General. La retribución de los Consejeros Independientes únicamente tiene un componente fijo, con lo cual no se ha visto alterada por los resultados obtenidos por la Sociedad.

- En lo referente al Consejero Ejecutivo, los componentes de su retribución (Salario Fijo, Retribución Variable, y participación en el LTIP) son acordes con su propio contrato (el cual se enmarca dentro de la política de retribuciones vigente), con los componentes detallados en A.1. Dicho contrato es, a su vez, acorde con la política de retribución vigente en la Sociedad.
- Se entiende que los componentes variables de su retribución son los más adecuados para incentivar la creación de valor a largo plazo de la Sociedad, habida cuenta específica de su sector de actividad.
- En el ejercicio de 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021, el Consejero Ejecutivo, D. David Martínez Montero, ha percibido, como retribución en especie: el seguro médico, el seguro de vida y vehículo de empresa valorados en 3.600,96 euros, 7.097,64 euros y 1.892,10€ respectivamente.

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 se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	38.260.476	100,00

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	6.656	0,02
Votos a favor	38.253.820	99,98
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, 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 solo tienen remuneración fija. Esta remuneración fue cotejada por un consultor independiente de reconocido prestigio (Vid. B.1); y
 - Respecto del único Consejero Ejecutivo (el CEO): Su remuneración fija se pactó en el momento de su contratación, que fue anterior a la Salida a Bolsa de la Sociedad. Por esa razón, la CNR no estuvo involucrada. Sin embargo, como se ha mencionado en A.1., la Sociedad encargó una serie de estudios a consultoras independientes especializadas, con el fin de confirmar que la remuneración del CEO (fija, variable y el Plan de Incentivos a Largo Plazo "LTIP) eran de mercado. Como consecuencia de tales estudios la retribución fija del CEO ha sufrido un incremento en este ejercicio.
- En cuanto a la variación de las remuneraciones fijas antedichas durante el ejercicio de 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021 los Consejeros Dominicales, no están remunerados.
- Los Consejeros Independientes ingresaron 600.208,25 euros en el ejercicio que va desde el 1 de abril de 2020 hasta el 31 de marzo de 2021.
 - El CEO (único Consejero Ejecutivo) tuvo una retribución fija de 736.250 euros en el ejercicio de 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021.

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.

Ha habido modificaciones en el sueldo del Consejero Delegado en el ejercicio de 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021. El proceso de determinación de sus retribuciones se llevó a cabo según se ha descrito en el apartado A.1.

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 tiene retribución variable. Los Consejeros Dominicales no tienen retribución de ningún tipo y los Consejeros Independientes solo tienen retribución fija y no variable. La retribución variable del CEO está ligada a objetivos de tres tipos: métricas de resultado de la compañía, objetivos propios de la función y evaluación del desempeño. La consecución del 100% de los objetivos supone un 20% de su SBA desde el 01 de enero de 2020 hasta el 27 de julio de 2020 (se recuerda que se considera de manera excepcional un ejercicio de 15 meses para la consecución de los objetivos) y un 30% de su SBA desde el 28 de julio de 2020 hasta el 31 de marzo de 2021. En la asignación de la RV del CEO, la CNR y el Consejo de Administración han tenido en cuenta el gran rendimiento de su trabajo y el del equipo que dirige, en un ejercicio especialmente difícil por los efectos de la COVID 19.

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

Solo el Consejero Ejecutivo participa en el LTIP. El LTIP está ligado al grado de cumplimiento de las métricas que en él se recogen: EBITDA, Developer Margin y Retorno Total para el Accionista.

- 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.

[-]

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.

[-]

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.

[En el ejercicio de 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021 se ha producido el cese por terminación de contrato del consejero independiente, D. Emile K. Haddad, con fecha 27 de septiembre de 2020. Derivado de este cese, D. Emile K.Haddad no ha percibido indemnización alguna.]

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.

[-]

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

[-]

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 tiene retribución en especie es el Consejero Delegado. Se recoge el detalle de la misma en el punto A.1]

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 2021
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	Consejero Independiente	Desde 01/04/2020 hasta 31/03/2021
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO	Consejero Independiente	Desde 01/04/2020 hasta 31/03/2021
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	Consejero Independiente	Desde 01/04/2020 hasta 31/03/2021
Don CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/04/2020 hasta 31/03/2021
Don EMILE K. HADDAD	Consejero Independiente	Desde 01/04/2020 hasta 27/09/2020
Don FRANCISCO JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	Consejero Independiente	Desde 21/10/2020 hasta 31/03/2021
Don MILAGROS MENDEZ UREÑA	Consejero Independiente	Desde 01/04/2020 hasta 31/03/2021
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/04/2020 hasta 31/03/2021
Don EVAN ANDREW CARRUTHERS	Consejero Ejecutivo	Desde 01/04/2020 hasta 31/03/2021
Don EDUARDO EDMUNDO DALESSANDRO CISHEK	Consejero Independiente	Desde 01/04/2020 hasta 31/03/2021

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 2021	Total ejercicio 2020
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN			25	75					100	

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 2021	Total ejercicio 2020
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO			25	75					100	100
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA			15	125					140	140
Don CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ			40	75					115	115
Don EMILE K. HADDAD				37					37	75
Don FRANCISCO JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO				34					34	
Don MILAGROS MENDEZ UREÑA				75					75	56
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	736				174			13	923	579
Don EVAN ANDREW CARRUTHERS										
Don EDUARDO EDMUNDO DALESSANDRO CISHEK										

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 JAVIER LAPASTORA TURPIN	Plan							0,00				
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	Plan							0,00				
Don CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	Plan							0,00				
Don EMILE K. HADDAD	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	Plan							0,00				
Don MILAGROS MENDEZ UREÑA	Plan							0,00				
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	Plan LTIP 3 Ciclos (1er ciclo 2017-2021) (2º ciclo 2019-2022) (3er ciclo 2020-2023)		86.764					0,00				86.764
Don EVAN ANDREW CARRUTHERS	Plan							0,00				
Don EDUARDO EDMUNDO DALESSANDRO CISHEK	Plan							0,00				

Observaciones

Las acciones están calculadas al 150% de consecución. El plazo de duración del sistema de retribución variable a largo plazo (LTIP), está compuesto por los siguientes tres ciclos superpuestos de

aproximadamente tres años cada uno, según detalle siguiente:

- 1er. Ciclo: Iniciado en la fecha de admisión a negociación de las acciones de la Sociedad (20 de octubre de 2017) y que finaliza al periodo de cierre del ejercicio, objeto de este informe (31 de marzo de 2021).
- 2º Ciclo: Iniciado el 1 de enero de 2019 y que finalizará el 31 de marzo de 2022.
- 3er. Ciclo: Iniciado el 1 de abril de 2020 y que finalizará el 31 de marzo de 2023.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO	
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	
Don CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	
Don EMILE K. HADDAD	
Don FRANCISCO JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	
Don MILAGROS MENDEZ UREÑA	
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	
Don EVAN ANDREW CARRUTHERS	
Don EDUARDO EDMUNDO DALESSANDRO 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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN								
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO								
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA								
Don CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ								
Don EMILE K. HADDAD								
Don FRANCISCO JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO								
Don MILAGROS MENDEZ UREÑA								
Don DAVID MARTINEZ MONTERO								
Don EVAN ANDREW CARRUTHERS								
Don EDUARDO EDMUNDO DALESSANDRO CISHEK								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	Concepto	
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO	Concepto	
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	Concepto	
Don CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	Concepto	
Don EMILE K. HADDAD	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	Concepto	
Don MILAGROS MENDEZ UREÑA	Concepto	
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	Concepto	
Don EVAN ANDREW CARRUTHERS	Concepto	
Don EDUARDO EDMUNDO DALESSANDRO CISHEK	Concepto	

Observaciones

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 2021	Total ejercicio 2020
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN										
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO										
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA										
Don CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ										
Don EMILE K. HADDAD										
Don FRANCISCO JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO										
Don MILAGROS MENDEZ UREÑA										
Don DAVID MARTINEZ MONTERO										
Don EVAN ANDREW CARRUTHERS										
Don EDUARDO EDMUNDO DALESSANDRO CISHEK										

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 JAVIER LAPASTORA TURPIN	Plan							0,00				
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO	Plan							0,00				
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	Plan							0,00				
Don CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	Plan							0,00				
Don EMILE K. HADDAD	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	Plan							0,00				
Don MILAGROS MENDEZ UREÑA	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 DAVID MARTINEZ MONTERO	Plan							0,00				
Don EVAN ANDREW CARRUTHERS	Plan							0,00				
Don EDUARDO EDMUNDO DALESSANDRO CISHEK	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO	
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	
Don CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	
Don EMILE K. HADDAD	
Don FRANCISCO JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	
Don MILAGROS MENDEZ UREÑA	
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	
Don EVAN ANDREW CARRUTHERS	
Don EDUARDO EDMUNDO DALESSANDRO CISHEK	

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN								
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO								
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA								
Don CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ								
Don EMILE K. HADDAD								

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don FRANCISCO JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO								
Don MILAGROS MENDEZ UREÑA								
Don DAVID MARTINEZ MONTERO								
Don EVAN ANDREW CARRUTHERS								
Don EDUARDO EDMUNDO DALESSANDRO CISHEK								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	Concepto	
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO	Concepto	
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	Concepto	
Don EMILE K. HADDAD	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	Concepto	
Don MILAGROS MENDEZ UREÑA	Concepto	
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	Concepto	
Don EVAN ANDREW CARRUTHERS	Concepto	
Don EDUARDO EDMUNDO DALESSANDRO CISHEK	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 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	100				100						100

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 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 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO	100				100						100
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	140				140						140
Don CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	115				115						115
Don EMILE K. HADDAD	37				37						37
Don FRANCISCO JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	34				34						34
Don MILAGROS MENDEZ UREÑA	75				75						75
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	923				923						923
Don EVAN ANDREW CARRUTHERS											
Don EDUARDO EDMUNDO DALESSANDRO CISHEK											
TOTAL	1.524				1.524						1.524



**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

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:

[07/05/2021]

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

31/03/2021

C.I.F.

A87586483

DENOMINACIÓN SOCIAL

AEDAS HOMES, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

Paseo de la Castellana, 42. 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 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 y aprobación 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.**

El 23 de junio de 2020 se modifica la Política de Remuneraciones de la Sociedad, no teniendo variaciones significativas relativas a los consejeros independientes respecto a la anteriormente vigente. Dicha Política de Remuneraciones se refiere a los ejercicios 2020-2021, 2021-2022 y 2022-2023 .

La nueva Política de Remuneraciones modifica el LTIP de los consejeros ejecutivos, acompasando su periodo de vigencia al nuevo ejercicio social de la Sociedad que comenzará el 1 de abril de cada año, terminando el 31 de marzo del año siguiente, de tal manera que los ciclos superpuestos el LTIP finalizarán coincidiendo con la nueva fecha de finalización de cada ejercicio social: (i) el primer ciclo, iniciado en la fecha de admisión a negociación de las acciones de la Sociedad (que ocurrió el 20 de octubre de 2017), finalizará el 31 de marzo de 2021; (ii) el segundo ciclo, iniciado el 1 de enero de 2019, finalizará el 31 de marzo de 2022; y (iii) el tercer ciclo, que comenzará el 1 de abril de 2020, finalizará el 31 de marzo de 2023.

Asimismo, la nueva Política de Remuneraciones mantiene la remuneración fija del CEO en el importe actual de 500.000 euros, si bien se faculta al Consejo de Administración para aumentar dicha cantidad hasta 1.000.000 euros durante la vigencia de la Política de Remuneraciones. Asimismo, el Consejo de Administración tendrá la facultad de incrementar la referida cantidad máxima en hasta un 20% si las circunstancias así lo aconsejan (porcentaje que anteriormente era de un 25%). Por otro lado, la nueva Política de Remuneraciones mantiene la retribución variable anual del CEO en el actual 20% sobre su remuneración fija, si bien se faculta al Consejo de Administración para aumentar dicho porcentaje hasta el 50% durante la vigencia de la Política de Remuneraciones. La determinación de ese porcentaje se realizará por el Consejo de Administración para cada ejercicio social dentro de los cinco primeros meses del mismo, y en caso de ausencia de determinación en el plazo anterior, será de aplicación el porcentaje de retribución variable determinado para el ejercicio social inmediatamente anterior.

En virtud de las facultades concedidas por la nueva Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración, en su reunión de 28 de julio de 2020 acordó: establecer el salario fijo del Consejero Ejecutivo en 850.000 euros anuales, y establecer la remuneración variable en un 30% del salario fijo. Asimismo, acordó que, en el ejercicio 2020, el LTIP correspondiente al Consejero Ejecutivo pudiera incrementarse en 100.000 euros. Además de ello, el Consejero Ejecutivo cuenta con las remuneraciones en especie descritas en este apartado A.1 (4 párrafos más adelante). En la actualidad el único consejero ejecutivo de la compañía es el Consejero Delegado.

Para las determinaciones anteriores, el Consejo de Administración contó con dos informes de expertos independientes, uno referido al ejercicio 2019, y otro al ejercicio 2020. En el ejercicio 2020-21 se aprobó igualmente que el excedente de acciones del Ciclo I del LTIP, sean reasignadas en el segundo ciclo a los mismos beneficiarios, con el objetivo de incentivar el buen desempeño observado desde la salida a Bolsa.

La Política de Remuneraciones siempre es elaborada teniendo en cuenta la relevancia de la Sociedad, su situación económica, los estándares de mercado para empresas comparables y la dedicación de los consejeros a la Sociedad. La remuneración que se establece mantiene una proporción adecuada y promueve la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las precauciones necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos o que se premien resultados desfavorables y asegurando la alineación de los intereses de los consejeros con los de la Sociedad y sus accionistas, sin que se vea comprometida la independencia propia de los consejeros.

Los principios y fundamentos generales de la Política de Remuneraciones son: (i) garantizar la independencia de criterio de los consejeros externos; (ii) atraer y retener a los mejores profesionales; (iii) promover la sostenibilidad y rentabilidad de la Compañía a largo plazo; (iv) asegurar la transparencia de las reglas para determinar la remuneración; (v) asegurar que las reglas para determinar la remuneración de cada consejero sean claras, simples y breves; (vi) asegurar que las remuneraciones están determinadas sobre la base de principios de equidad y proporcionalidad respecto de la dedicación, cualificaciones y responsabilidad requerida por la posición, así como la experiencia, funciones y tareas realizadas en la Compañía; (vii) las remuneraciones de los consejeros deben ser adecuadas en relación con las mejores prácticas de mercado; (viii) las remuneraciones de los consejeros deben ser compatibles con la compensación recibida por las tareas ejecutivas realizadas en la Compañía; (ix) la involucración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la definición y supervisión de la Política de Remuneración de Consejeros; y (x) la aprobación de una cantidad total para las remuneraciones de los consejeros por acuerdo de la Junta General de Accionistas y delegación de poderes en el Consejo para fijar su reparto entre los consejeros.

Según lo dispuesto en el artículo 17 de los Estatutos Sociales de la Compañía, el cargo de consejero de la Sociedad es retribuido y, con carácter general, la retribución se compone de una asignación fija anual, determinada según el siguiente detalle:

- (i) El importe máximo total de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales será aprobado por la Junta General.
- (ii) El Consejo de Administración determinará la asignación de la remuneración a cada consejero en su condición de tal (en concepto de asignación fija) de acuerdo con la Política de Remuneraciones.

Según la Política de Remuneraciones vigente, únicamente los consejeros independientes tienen derecho a percibir una remuneración por su condición de miembros del Consejo de Administración y de las Comisiones de las que formen parte. Según el artículo 17 de los Estatutos Sociales, la retribución de los consejeros por su condición de tales consistirá en una asignación anual fija.

La Junta General acordó fijar en 1.000.000 euros el importe máximo total que la Sociedad puede pagar a los consejeros en concepto de asignación fija anual, en su condición de tales

Adicionalmente los miembros del Consejo podrán recibir: (i) cualquier salario, pago o compensación de cualquier naturaleza relacionado con el desempeño de tareas ejecutivas en la Compañía; (ii) pagos de primas del seguro de responsabilidad civil contratado por la Sociedad para sus consejeros en condiciones de mercado; y (iii) cualquier reembolso de gastos corrientes en los que incurran los consejeros al asistir a las sesiones del Consejo o de Comisiones.

•

- **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 oblique al consejero al 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 independientes solo perciben retribución fija. En cuanto a retribución variable de los consejeros ejecutivos consiste en: (i) una retribución variable anual, que se satisface en efectivo, que se determinará en función del rendimiento profesional y del cumplimiento de unos objetivos predeterminados (30% sobre su retribución fija en caso de que se alcance un grado de cumplimiento del 100% de los objetivos fijados); y (ii) una retribución variable a largo plazo para incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros y la alineación de intereses a largo plazo. Como quiera que el único consejero que recibe retribución variable es el consejero ejecutivo (para más información, véase la explicación dada en este mismo apartado un poco más adelante y en el apartado B.7 siguiente), la importancia de los conceptos retributivos variables respecto de los fijos es, hasta cierto punto, limitada.

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

El importe y naturaleza de los componentes fijos del CEO están recogidos en el punto A.1., los Consejeros Dominicales no tienen retribución y el importe de la remuneración fija de los Consejeros Independientes de 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021 ha sido de 600,21 miles de euros.

- 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.

736.250 euros de SBA devengado entre 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021 por el desempeño de las funciones propias de Consejero Delegado.

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

Específicamente, el LTIP está compuesto por tres ciclos superpuestos de aproximadamente tres años cada uno, siendo el primer ciclo un poco más largo. 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, D. David Martínez Montero, debe poseer el 100% de las acciones, recibidas en virtud del LTIP durante, al menos, un año después de recibir las acciones. El único Consejero beneficiario del LTIP, es el único Consejero Ejecutivo, esto es el Consejero Delegado, D. David Martínez Montero. El importe objetivo en euros (100%) del Consejero Ejecutivo asciende a 734.000 euros para el primer ciclo, 381.000 euros para el ciclo segundo y 353.000 euros para el tercer ciclo. El importe máximo en euros (150%) del Consejero Ejecutivo asciende a 1.100.000 euros para el primer ciclo, 572.000 euros para el ciclo segundo y 529.000 euros para el tercer ciclo. El número de acciones objetivo (100%) que se asignarán al Consejero Ejecutivo asciende a 23.170 acciones para el primer ciclo, 17.289 acciones para el segundo ciclo y 17.383 para el tercer ciclo. El importe máximo de acciones (150%) que se asignaran al Consejero Ejecutivo asciende a 34.755 acciones para el primer ciclo, 25.934 acciones para el segundo ciclo y 26.075 acciones para el tercer ciclo.

Para convertir los importes retributivos a acciones se utiliza como precio de referencia de las acciones el precio unitario de salida a Bolsa de AEDAS Homes para el primer ciclo. Para el segundo ciclo se utiliza como precio de referencia de las acciones el precio de cierre de las acciones de las 20 sesiones bursátiles anteriores a 1 de enero de 2019. Para el tercer ciclo se utiliza como precio de referencia de las acciones el precio de cierre de las acciones de las 20 sesiones bursátiles anteriores a 1 de abril de 2020.

En la Junta General de Accionistas del 23 de junio de 2020, en el séptimo punto del orden del día se aprobó, la propuesta presentada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, referente a la modificación del plazo de duración del sistema de retribución variable a largo plazo (LTIP) por medio del cual se entregan acciones de la Sociedad al Consejero Delegado.

A continuación se detallan los diferentes ciclos y métricas del LTIP:

Primer Ciclo: 20/10/2017-31/03/2021

Segundo Ciclo: 1/01/2019 – 31/03/2022

Tercer Ciclo: 01/04/2020 – 31/03/2023

$$\text{Coeficiente de Logro Ponderado} = \left[\frac{1}{3} \times \text{Coeficiente de Logro EBITDA} + \frac{1}{3} \times \text{Coeficiente de Logro Developer Margin} + \frac{1}{3} \times \text{Coeficiente de Logro RTA} \right]$$

En todo caso, el Coeficiente de Logro Ponderado tendrá como límite el 150%.

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 2020 a 31 de marzo de 2021 valorados en 3.600,96 euros, 7.097,64 euros y 1.892,10€ respectivamente.

- **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.

Debido a la modificación del año fiscal durante el 2020, la Compañía decidió que la remuneración variable del CEO correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y 31 de marzo de 2020, se acumulara a este ejercicio que comprende desde el 1 de abril de 2020 al 31 de marzo de 2021, siendo pagadero, de manera excepcional, al final de dicho ejercicio (31 de marzo de 2021), un bonus que se habrá devengado en un periodo de 15 meses. A la fecha actual, y sin perjuicio de esta circunstancia, la estructura de la remuneración variable del CEO correspondiente al ejercicio de 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021 seguirá siendo la misma (se detalla a continuación):

(A) El 30% discrecional..

(B) El 40% 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 número de viviendas entregadas (ii) 10% por la consecución del objetivo de Ingresos, (iii) 10% por la consecución del objetivo de Beneficio (EBITDA) y (iv) 10% por la consecución de margen bruto para el promotor.

(C) Hasta el restante 30%, se devenga sobre la base del cumplimiento de objetivos específicos al CEO. A saber, hasta un 9% por la consecución del objetivo de Ventas, hasta un 9% por la consecución del objetivo de Inicio de Obras de Construcción y hasta un 9% por la consecución del objetivo de Margen Neto para el promotor y hasta un 3% por la consecución del objetivo de Implantación de Medidas de Sostenibilidad y Eficiencia Energética.

La consecución del 100% de los objetivos, equivale al pago del 20% del SBA del Consejero Ejecutivo en el período mencionado de 15 meses computando desde el 1 de enero de 2020 hasta el 27 de julio de 2020. Equivale al pago del 30% del SBA del Consejero Ejecutivo computando desde el 28 de julio de 2020 hasta el 31 de marzo de 2021, es decir, equivaldría a 229.625 euros en total. Lo devengado en el ejercicio de 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021 es 173.931 euros (EFECTIVO), que corresponde al 17% de la

posible retribución variable máxima hasta la fecha del 27 de julio de 2020 y al 26% desde el 28 de julio de 2020 hasta el 31 de marzo de 2021.

En el ejercicio de 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021 no se ha abonado al consejero ejecutivo D. David Martínez Montero, retribución variable correspondiente al LTIP.

- **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.

-

- **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 es el único que tiene esas condiciones tal y como se detalla en el punto siguiente.

- **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, tanto en el ejercicio del 1 de abril de 2020 al 31 de marzo de 2021, como en ejercicios anteriores, son los que se indican a continuación:

- Duración: indefinida.
- Pacto de exclusividad: los consejeros ejecutivos deberán prestar sus servicios de forma exclusiva para la Sociedad, de forma que no podrán 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 realicen no sean concurrentes con las de la Sociedad.
- Causas de terminación e indemnizaciones: el contrato del Consejero Ejecutivo puede terminarse por las siguientes causas: (i) acuerdo mutuo entre las partes, (ii) desistimiento unilateral del consejero con un preaviso de tres meses; en caso de incumplimiento, deberá indemnizar a la Sociedad con una cantidad equivalente a la retribución fija aplicable en el momento de la extinción del contrato correspondiente al periodo de preaviso incumplido, (iii) desistimiento unilateral del consejero cuando se produzca un cambio de control cuando (a) un tercero adquiera, directa o indirectamente, un porcentaje superior al 50% de los derechos de voto de la Sociedad; o (b) un tercero nombre a la mitad más uno de los miembros del Consejo de Administración, (iv) voluntad unilateral de la Sociedad (a) mediante acuerdo del Consejo de Administración, (b) en caso de cese o no renovación como consejero por la Junta General; y (c) en caso de revocación total o parcial, en su caso, de las facultades delegadas a su favor por el Consejo de Administración o de los poderes otorgados a su favor por la Sociedad; o (v) fallecimiento, incapacidad legal, declaración de incapacidad

permanente total o de grado superior, o incapacidad o imposibilidad temporal del consejero para el ejercicio de sus funciones por un periodo superior a 12 meses.

La terminación del contrato del Consejero Ejecutivo en los supuestos (iii) o (iv), dará derecho al consejero a percibir una indemnización bruta equivalente a dos anualidades de la retribución fija que estuviera percibiendo en el momento de la extinción del contrato, siempre que, en el supuesto (iii), el desistimiento se produzca en los seis meses siguientes al cambio de control o, en el supuesto (iv), dicha extinción no se deba a una infracción legal, de la normativa interna o acuerdo social, o a un incumplimiento de sus obligaciones en virtud del contrato.

- (iv) Pacto de no competencia post-contractual: el Consejero Ejecutivo no podrá competir durante el plazo de un año desde la extinción de su contrato, por lo que percibiría una compensación consistente en una cantidad bruta equivalente a una anualidad de la retribución fija en el momento de la extinción del contrato, que se satisfará de una sola vez en el momento de la extinción. En caso de que el Consejero incumpla su obligación de no competencia, deberá devolver este importe y abonar, en concepto de penalidad, una cantidad equivalente al 25% de la compensación percibida por su obligación de no competir, todo ello sin perjuicio de la indemnización de daños y perjuicios a los que la Sociedad tenga derecho.
- (v) Cláusula clawback: el contrato del Consejero Ejecutivo incluye cláusulas de reembolso a la Sociedad de la retribución percibida en los casos en que (i) se produjese cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o variación negativa, con carácter definitivo, de los estados financieros, resultados, datos económicos, de rendimiento o de otra índole en los que se hubiese basado el devengo y abono al consejero de cualquier cantidad en concepto de retribución y que (ii) dicha alteración o variación determine que, de haberse conocido en la fecha del devengo o del abono, el consejero habría percibido un importe inferior al inicialmente entregado, el consejero vendrá obligado a reembolsar a la Sociedad el exceso así percibido y la Sociedad podrá reclamarle dicha devolución. Lo anterior se entiende con independencia de cualquier clase de responsabilidad exigida al consejero en la alteración o variación negativa antes referida.

- **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.**

-

- **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.**

-

- **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.**

-

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.**

El 23 de junio de 2020 se modificó la Política de Remuneraciones que regirá los ejercicios 2020-2021, 2021-2022 y 2022-2023. A continuación detallamos los cambios concretos: (i) Adaptación de los ciclos del LTIP al nuevo ejercicio social, (ii) Ajustes técnicos en atención a que la anterior política fue aprobada en el contexto de la salida a bolsa de la Sociedad (iii) Facultar al Consejo de Administración para aumentar la Retribución Fija anual del CEO hasta un importe determinado durante la vigencia de la Política de

Remuneraciones, (iii) Facultar al Consejo de Administración para aumentar el porcentaje de Retribución Variable hasta el 50% durante la vigencia de la Política de Remuneraciones y Modificación del plazo de duración del sistema de Retribución Variable a Largo Plazo ("LTIP") para adecuar su periodo de vigencia al nuevo ejercicio fiscal. Todo ello, de acuerdo con lo señalado en el apartado A.1.

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 de Accionistas del 23 de junio de 2020, se sometió a votación el Informe Anual de Remuneraciones con Decimotercer punto del orden día, "Votación consultiva del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2020".

Como resultado de la votación se aprueba con carácter consultivo, el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio de tres meses terminado el 31 de marzo de 2020, 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 declaró aprobado el Informe de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2020, con carácter consultivo.

El voto fue favorable en el 99,983%, en contra en el 0,017% (abstenciones un 0,000%) y en blanco 0 votos.

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

B.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 2020 a 31 de marzo de 2021 se ha incrementado la retribución total de los consejeros, debido al incremento de la misma en el caso concreto del Consejero Ejecutivo

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, solo tienen remuneración fija. Por tanto, al adaptarse su remuneración a niveles de mercado, se ha reducido el riesgo de perder a uno o más de ellos. Además, al no percibir remuneración de carácter variable, se garantiza en todo momento que su

toma de decisiones no esté relacionada con posibles riesgos de la evolución del negocio de acuerdo con la Recomendación 57 del CBGSC.

- El único Consejero Ejecutivo: Sí tiene remuneración variable, la cual está explicada con anterioridad en este IARC (Punto A.1). La retribución ha sido fijada de acuerdo con los estándares de mercado, para lo cual se ha contado con asesoramiento externo independiente. De este modo se ha pretendido asegurar que su cuantía sea suficiente para retener al Consejero Ejecutivo en la Sociedad y que sus componentes variables estén alineados con las líneas esenciales del negocio y con la sostenibilidad del mismo 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.

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, la remuneración devengada se encuentra dentro de los límites máximos aprobados por la Junta General. La retribución de los Consejeros Independientes únicamente tiene un componente fijo, con lo cual no se ha visto alterada por los resultados obtenidos por la Sociedad.
- En lo referente al Consejero Ejecutivo, los componentes de su retribución (Salario Fijo, Retribución Variable, y participación en el LTIP) son acordes con su propio contrato (el cual se enmarca dentro de la política de retribuciones vigente), con los componentes detallados en A.1. Dicho contrato es, a su vez, acorde con la política de retribución vigente en la Sociedad.
- Se entiende que los componentes variables de su retribución son los más adecuados para incentivar la creación de valor a largo plazo de la Sociedad, habida cuenta específica de su sector de actividad.
- En el ejercicio de 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021, el Consejero Ejecutivo, D. David Martínez Montero, ha percibido, como retribución en especie: el seguro médico, el seguro de vida y vehículo de empresa valorados en 3.600,96 euros, 7.097,64 euros y 1.892,10€ respectivamente.

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	38.260.476	100

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	6.656	0,017
Votos a favor	38.253.820	99,983
Abstenciones	0	0,000

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 solo tienen remuneración fija. Esta remuneración fue cotejada por un consultor independiente de reconocido prestigio (Vid. B.1); y
 - Respecto del único Consejero Ejecutivo (el CEO): Su remuneración fija se pactó en el momento de su contratación, que fue anterior a la Salida a Bolsa de la Sociedad. Por esa razón, la CNR no estuvo involucrada. Sin embargo, como se ha mencionado en A.1., la Sociedad encargó una serie de estudios a consultoras independientes especializadas, con el fin de confirmar que la remuneración del

CEO (fija, variable y el Plan de Incentivos a Largo Plazo "LTIP eran de mercado. Como consecuencia de tales estudios la retribución fina del CEO ha sufrido un incremento en este ejercicio.

En cuanto a la variación de las remuneraciones fijas antedichas durante el ejercicio de 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021 los Consejeros Dominicales, no están remunerados.

- Los Consejeros Independientes ingresaron 600.208,25 euros en el ejercicio que va desde el 1 de abril de 2020 hasta el 31 de marzo de 2021.
- El CEO (único Consejero Ejecutivo) tuvo una retribución fija de 736.250 euros en el ejercicio de 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021.

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.

Ha habido modificaciones en el sueldo del Consejero Delegado en el ejercicio de 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021. El proceso de determinación de sus retribuciones se llevó a cabo según se ha descrito en el apartado A.1.

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 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.
- 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 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 tiene retribución variable. Los Consejeros Dominicales no tienen retribución de ningún tipo y los Consejeros Independientes solo tienen retribución fija y no variable.

La retribución variable del CEO está ligada a objetivos de tres tipos: métricas de resultado de la compañía, objetivos propios de la función y evaluación del desempeño. La consecución del 100% de los objetivos supone un 20% de su SBA desde el 01 de enero de 2020 hasta el 27 de julio de 2020 (se

recuerda que se considera de manera excepcional un ejercicio de 15 meses para la consecución de los objetivos) y un 30% de su SBA desde el 28 de julio de 2020 hasta el 31 de marzo de 2021. En la asignación de la RV del CEO, la CNR y el Consejo de Administración han tenido en cuenta el gran rendimiento de su trabajo y el del equipo que dirige, en un ejercicio especialmente difícil por los efectos de la COVID 19.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

Solo el Consejero Ejecutivo participa en el LTIP. El LTIP está ligado al grado de cumplimiento de las métricas que en él se recogen: EBITDA, Developer Margin y Retorno Total para el Accionista.

- 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.**

-

- 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.**

-

- 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.**

En el ejercicio de 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021 se ha producido el cese por terminación de contrato del consejero independiente, D. Emile K. Haddad, con fecha 27 de septiembre de 2020. Derivado de este cese, D. Emile K. Haddad no ha percibido indemnización alguna.

- 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.**

-

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

-

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 tiene retribución en especie es el Consejero Delegado. Se recoge el detalle de la misma en el punto A.1

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 2020-21
D. DAVID MARTINEZ MONTERO	Consejero Ejecutivo (CEO)	de 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021
D. SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	Consejero Independiente	de 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021
D. JAVIER LAPASTORA TURPÍN	Consejero Independiente	de 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021
D. MIGUEL TEMBOURY REDONDO	Consejero Independiente	de 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021
DÑA.CRISTINA ÁLVAREZ ÁLVAREZ	Consejero Independiente	de 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021
DÑA. MILAGROS MENDEZ UREÑA	Consejero Independiente	de 1 de abril de 2020 a 31 de marzo de 2021
D. EMILE K. HADDAD	Consejero Independiente	de 1 de abril de 2020 a 27 de septiembre de 2020
D. JAVIER MARTÍNEZ-PIQUERAS BARCELÓ	Consejero Independiente	de 21 de octubre de 2020 a 31 de marzo de 2021

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 y vehículo de empresa)	Total ejercicio 01/04/2020 a 31/03/2021
D. DAVID MARTINEZ MONTERO	736€	n/a	0€		174	0€		13	923€
D. SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	140€	n/a	15€	125€	n/a	n/a	n/a	n/a	140€
D. JAVIER LAPASTORA TURPÍN	100€	n/a	25€	75€	n/a	n/a	n/a	n/a	100€
D. MIGUEL TEMBOURY REDONDO	100€	n/a	25€	75€	n/a	n/a	n/a	n/a	100€
DÑA. CRISTINA ÁLVAREZ ÁLVAREZ	115€	n/a	40€	75€	n/a	n/a	n/a	n/a	115€
DÑA. MILAGROS MENDEZ UREÑA	75€	n/a	0€	75€	n/a	n/a	n/a	n/a	75€
D. EMILE K. HADDAD	37€	n/a	0€	37€	n/a	n/a	n/a	n/a	37€
D. JAVIER MARTÍNEZ-PIQUERAS BARCELÓ	34€	n/a	0€	34€	n/a	n/a	n/a	n/a	34€

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 2020-21 (01/04/2020-31/03/2021)		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020-21 (01/04/2020-31/03/2021)		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio t		
		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	
D. DAVID MARTINEZ	1º. Ciclo (2017-2021)		34.755 (150%)										34.755

MONTERO												(150%)
	2º Ciclo (2019-2022)		25.934 (150%)									25.934 (150%)
	3º Ciclo (2020-2023)		26.075 (150%)									26.075 (150%)

Observaciones

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

- 1^{er}. Ciclo: Iniciado en la fecha de admisión a negociación de las acciones de la Sociedad (20 de octubre de 2017) y que finaliza al periodo de cierre del ejercicio, objeto de este informe (31 de marzo de 2021).
- 2^o Ciclo: Iniciado el 1 de enero de 2019 y que finalizará el 31 de marzo de 2022.
- 3^{er} Ciclo: Iniciado el 1 de abril de 2020 y que finalizará el 31 de marzo de 2023.

iv) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)						
Nombre	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2020-21 (01/04/2020-31/03/2021)		Ejercicio 2020 (31/03/2020)	
	Ejercicio 2020-21 (01/04/2020-31/03/2021)	Ejercicio 2020 (31/03/2020)	Ejercicio 2020-21 (01/04/2020-31/03/2021)	Ejercicio 2020 (31/03/2020)	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	-	-	-	-	-	-	-	-

Observaciones

-

v) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo

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 01/04/2020 a 31/03/2021	Total ejercicio 2020 (01/01/2020 a 31/03/2020)
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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

Observaciones

n/a

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 2020-21 (01/04/2020-31/03/2021)		Ejercicio 2020 (31/03/2020)	
	Ejercicio 2020-21 (01/04/2020-31/03/2021)	Ejercicio 2020 (31/03/2020)	Ejercicio 2020-21 (01/04/2020-31/03/2021)	Ejercicio 2020 (31/03/2020)	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 Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumen tos financiero s consolida dos	Remunera ción por sistemas de ahorro	Remunera ción por otros concepto s (*)	Total ejercicio 2020-21 (01/04/2020 a 31/03/2021)	Total Retribu ción metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumen tos financiero s consolida dos	Remunera ción por sistemas de ahorro	Remune ración por otros concepto s	Total ejercicio 2020-21 (01/04/2020 a 31/03/2021)
D. DAVID MARTINEZ MONTERO	910€	n/a	n/a	13€	923€	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

Observaciones

En el cuadro solo se reporta la retribución del Consejero Ejecutivo.
Resto de Consejeros explicación en el cuadro del punto C.1

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 7 de mayo 2021.

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
-	-	-