
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/03/2025]

CIF: [A87586483]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[PASEO DE LA CASTELLANA, 130, 5ª PLANTA MADRID]

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

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

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

El 24 de julio de 2024 la Junta General Ordinaria de Accionistas aprobó la modificación de la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración (en adelante, la "Política de Remuneración de Consejeros" o la "Política de Remuneración") de la Sociedad, cuya propuesta a la Junta había aprobado el Consejo de Administración en su reunión del 20 de junio 2024, con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones ("CNR") de la misma fecha. En esta modificación, se introdujeron determinadas variaciones respecto a la anteriormente vigente. Concretamente:

- Se incorporó a la Política de Remuneraciones a favor del Consejero Delegado, la posibilidad de recibir una retribución variable extraordinaria en circunstancias excepcionales y se eliminó todo lo relativo al sistema de retribución variable a largo plazo del período 2017-2023, debido a que ya no aplica. Dicha Política de Remuneraciones actualizada se refiere a los ejercicios 2022-2023 (desde su aprobación por Junta General Ordinaria de Accionistas), 2023-2024, 2024-2025 y 2025-2026.

La Política de Remuneraciones de Consejeros actualizada incluye el Plan de Incentivos a Largo Plazo (del inglés, "LTIP") 2021-2026 (también denominado "LTIP2") del consejero ejecutivo. Este LTIP2 consta de 3 ciclos sucesivos, de tres años cada uno, solapados. En concreto: (i) el primer ciclo, iniciado el 1 de abril de 2021, ha finalizado el 31 de marzo de 2024; (ii) el segundo ciclo, que comenzó el 1 de abril de 2022, finalizó el 31 de marzo de 2025 y (iii) el tercer ciclo, que comenzó el 1 de abril de 2023, finalizará el 31 de marzo de 2026.

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

Para el ejercicio 2024-25 está pendiente de análisis la conveniencia de un tercer LTIP.

En la Sección B. de este informe, se incluye más información respecto de cómo se aplicó esta Política de Remuneraciones de Consejeros (actualizada) durante el ejercicio anterior 2024-25.

En esta Sección A., se incluye la información respecto de cómo se está aplicando dicha Política durante los primeros meses del ejercicio corriente 2025-26.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades

profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Los consejeros dominicales no están remunerados.

Los consejeros independientes y otros externos solo perciben retribución fija. 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.

La retribución del Consejero Ejecutivo contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la sociedad del siguiente modo:

(i) Una retribución fija anual, cuyo propósito es recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad, la posición jerárquica y la experiencia del Consejero Ejecutivo, estableciendo una base salarial competitiva que atraiga y retenga talento para contribuir a la creación de valor.

(ii) En cuanto a retribución variable del único consejero ejecutivo existente (el Consejero Delegado – CEO) consiste en:

a) 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, pudiendo alcanzar un grado de consecución del 120%. Igualmente se prevén complementos variables para grados de consecución inferiores al 100% sin que en ningún caso puedan remunerarse cuando sean inferiores al 60%); el propósito de esta retribución variable anual es potenciar el compromiso del Consejero Ejecutivo con la sociedad y retenerle, motivar su rendimiento profesional, retribuir la consecución de objetivos predeterminados de manera que se evalúe la creación de valor para la sociedad, alineando los objetivos del Consejero Ejecutivo con los de la sociedad y sus accionistas.

A la fecha actual, la estructura de la remuneración variable anual del CEO correspondiente al ejercicio que se ha iniciado el 1 de abril de 2025 se detalla a continuación: (A) el 25% por el desempeño personal del CEO, evaluado por la CNR, (B) el 40% se devenga sobre la base del grado de cumplimiento de objetivos de la Compañía, (C) y el restante 35 %, se devengará sobre la base del cumplimiento de objetivos específicos al CEO. Estos objetivos concretos se fijarán a lo largo de los 5 primeros meses de cada ejercicio. En cualquier caso, siempre contemplarán indicadores financieros y no financieros, y podrán incluir entre otros, indicadores de rendimiento operativo, margen, eficiencia, evolución y crecimiento del negocio. Esto contribuye a la estrategia empresarial.

b) Una retribución variable a largo plazo, que se satisface en acciones, para incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros y no financieros y la alineación de intereses a largo plazo, que se regula en el LTIP. Los objetivos de LTIP contemplan indicadores 100% cuantitativos (financieros y de sostenibilidad), incluyendo indicadores de rendimiento operativo y rendimiento para el accionista.

Los incentivos del LTIP se inscriben en un marco de ciclos trianuales en términos de medición de objetivos y liquidación, cuya liquidación se realizará en acciones de la Sociedad. Cada ciclo se abona con posterioridad a la celebración de la JGA.

En el ejercicio iniciado el 1 de abril de 2025 se está devengando lo correspondiente al LTIP2, Ciclo 3.

El Consejero Ejecutivo deberá mantener durante un periodo mínimo de 2 años las acciones. No podrá realizar operaciones de cobertura y estará sujeto a cláusulas "clawback" durante un periodo máximo de hasta 2 años.

Como quiera que la Sociedad tiene un único consejero ejecutivo (el Consejero Delegado – CEO), él es el único consejero que recibe retribuciones variables (a corto y largo plazo). Para más información, véase la explicación dada en este mismo apartado un poco más adelante y en el apartado B.7 siguiente.

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.

En el ejercicio en curso (2025-26) no se han aprobado modificaciones a la Política de Remuneración. La misma, contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

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

El importe y naturaleza de los componentes fijos del CEO están recogidos en el punto A.1. A saber: los Consejeros Dominicales no tienen retribución y el importe de la remuneración fija de los Consejeros Independientes y Otros Externos de 1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2025 es de 715 miles de euros.

Los consejeros independientes solo perciben remuneración fija, y pueden estar remunerados por su calidad de consejeros independientes (como vocales), como presidente del Consejo, como presidente de una comisión de consejo y/o como miembro de una comisión del consejo (como vocales de una comisión).

CARGO: Presidente del consejo REMUNERACIÓN (anual) 65.000€
CARGO: Miembro del consejo (vocal) REMUNERACIÓN (anual) 100.000€
CARGO: Presidente de comisión del consejo REMUNERACIÓN (anual) 30.000€
CARGO: Miembro de comisión del consejo (vocal) REMUNERACIÓN (anual) 20.000€

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

950.000 euros de SBA devengado entre 1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2025 por el desempeño de las funciones propias de Consejero Delegado y 950.000 euros de SBA que corresponde al ejercicio en curso (entre 1 de abril de 2025 a 31 de marzo de 2026).

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

El Consejero Ejecutivo ha percibido como retribución en especie, el seguro médico, el seguro de vida y vehículo de empresa durante el ejercicio de 1 de abril de 2024 cerrado el 31 de marzo de 2025 valorados en 3.970 euros, 9.072 euros y 7.568,40€ respectivamente. En el ejercicio en curso las cantidades siguen siendo las mismas.

El Consejero Ejecutivo ha percibido el seguro de ahorro (no consolidable) durante el ejercicio 2024-25 valorado en 120.000 euros. A la emisión de este Informe, no se prevén cambios en este ámbito.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

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

Específicamente, el LTIP vigente está compuesto por tres ciclos superpuestos de tres años cada uno. Las acciones correspondientes a cada ciclo se entregarán después del pago de los impuestos correspondientes y los beneficiarios que reciban acciones estarán sujetos a períodos de tenencia. En concreto, el Consejero Ejecutivo, D. David Martínez Montero, debe poseer el 100% de las acciones, recibidas en virtud del LTIP2 durante, al menos, dos años después de recibir las acciones. El único Consejero beneficiario del LTIP vigente, es el único Consejero Ejecutivo, esto es el Consejero Delegado, D. David Martínez Montero.

A continuación se detalla el ciclo tercero del LTIP2, por ser el único vigente:

LTIP2
Tercer Ciclo 01/04/2023-31/03/2026

Coficiente de Logro Ponderado= 30% x Coficiente de Logro de EBITDA +30% x Coficiente Logro Margen Promotor +20% x Coficiente de Logro Entrega de Dividendos+10% x Coficiente de Logro RTA relativo+10% x Coficiente de Logro Sostenibilidad. El Coficiente de Logro Ponderado tendrá como límite el 150%.

A la fecha actual, la estructura de la remuneración variable a largo plazo del CEO correspondiente al ejercicio 2025-26 no está definida todavía.

En relación con las retribuciones variables del Consejero Ejecutivo (tanto la anual como aquella a largo plazo), la valoración del grado de consecución de los objetivos se lleva a cabo por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones una vez que ha concluido el periodo de medición correspondiente, y una vez están disponibles los resultados de la Sociedad y el Grupo Aedas Homes relativos al ejercicio cerrado, tras lo cual dicha Comisión realiza una propuesta al Consejo de Administración. A tal fin, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones es asistida por la Sociedad, que le facilita evidencias del cumplimiento de los distintos objetivos, las cuales están validadas por los departamentos correspondientes en relación con cada uno de los objetivos. La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones propone al Consejo la retribución individual del Consejero Ejecutivo comprobando y velando por su observancia.

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

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

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

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

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

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Los términos y condiciones esenciales del contrato del Consejero Ejecutivo, tanto en el ejercicio del 1 de abril de 2024 al 31 de marzo de 2025, como en el ejercicio en curso (2025-26), son los que se indican a continuación. Y no se prevén cambios en el ejercicio en curso:

(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 adquiriera,

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, incapacitación 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.

(vi) Sistemas de pensión complementaria o jubilación anticipada: el contrato del Consejero Ejecutivo no prevé sistemas complementarios de pensiones o de jubilación anticipada, si bien se le podrá incorporar a los sistemas de previsión social que acuerde el Consejo de Administración.

(vii) Plan de Retención: el Consejero Ejecutivo podrá ser beneficiario de un plan de retención, que podrá conllevar la percepción de un incentivo económico por una cantidad máxima de 1.500.000 euros a satisfacerse en efectivo en caso de permanencia del Consejero Ejecutivo en el Grupo hasta el 31 de marzo de 2026, en el entendido que este continuará realizando las tareas propias de su cargo con la misma dedicación e implicación que hasta la fecha. El Consejero Ejecutivo podrá percibir la totalidad del incentivo de retención de manera anticipada en caso de que tenga lugar la extinción del contrato de prestación de servicios ejecutivos suscrito por la Sociedad y el Consejero Ejecutivo por voluntad unilateral de la Sociedad sin causa.

Por otro lado, el Consejero Ejecutivo podrá percibir la parte proporcional del incentivo en caso de fallecimiento, incapacidad legal, declaración de incapacidad permanente total o de grado superior, o incapacidad o imposibilidad temporal para el ejercicio de sus funciones por un periodo superior a 12 meses.

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

No hay

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

No hay

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

No hay

- A.2.** Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:
- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
 - Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
 - Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

Sí ha habido un cambio en la Política de Remuneraciones en el ejercicio que ha comenzado el 1 de abril de 2024, donde se incluyó la previsión a favor del Consejero Ejecutivo de la posibilidad de recibir una retribución variable extraordinaria en circunstancias excepcionales.

- 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 24 de julio de 2024, se sometió a votación el Informe Anual de Remuneraciones con Item 11 del orden día de la Junta, "Votación consultiva del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondientes al ejercicio terminado el 31 de marzo de 2024".

Como resultado de la votación la Junta General de Accionistas aprobó con carácter consultivo el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio terminado el 31 de marzo de 2024, que se puso a disposición de los accionistas junto con el resto de la documentación relativa a la Junta General de Accionistas, desde la fecha de publicación de anuncio de convocatoria.

El Presidente del Consejo declaró aprobado el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2023-2024, con carácter consultivo.

El voto fue favorable en el 93,174%, en contra en el 6,805% (abstenciones un 0,021%) y en blanco 0 votos. En virtud del reducido número de votos en contra, no se tomaron medidas especiales.

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

- B.1.1** Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

En el ejercicio de 1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2025 se ha incrementado la retribución total de los consejeros, debido al siguiente motivo relacionado con el Consejero Delegado: el LTIP consolidado por el Consejero Delegado es superior al del ejercicio anterior. Durante el ejercicio 2024-2025 han convivido dos Políticas de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración. Una, hasta el 24 de julio de 2024, fecha en la que la JGO aprobó la Política de Remuneración (revisada) que rige en la actualidad. Para la elaboración de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración, ha participado como asesor externo el bufete de abogados internacional Uría Menéndez.

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

No hubo

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

No hubo

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

· Los Consejeros Dominicales, no están remunerados.
· Los Consejeros Independientes y Otros Externos, solo tienen remuneración fija. 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.
· La retribución del Consejero Ejecutivo contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la sociedad del siguiente modo:
(i) una retribución fija anual, cuyo propósito es recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad, la posición jerárquica y la experiencia del Consejero Ejecutivo, estableciendo una base salarial competitiva que atraiga y retenga talento para contribuir a la creación de valor.
(ii) una retribución variable (anual y a largo plazo), cuyo propósito es potenciar el compromiso del Consejero Ejecutivo con la sociedad y retenerle, motivar su rendimiento profesional, retribuir la consecución de objetivos predeterminados de manera que se evalúe la creación de valor para la sociedad, alineando los objetivos del Consejero Ejecutivo con los de la sociedad y sus accionistas.
Los objetivos de LTIP contemplan indicadores 100% cuantitativos (financieros y de sostenibilidad).
El Consejero Ejecutivo deberá mantener durante un periodo mínimo de 2 años, según el LTIP, las acciones que recibe en virtud del LTIP, no podrá realizar operaciones de cobertura y estará sujeto a cláusulas clawback durante un periodo máximo de hasta 2 años.

El único Consejero Ejecutivo: Sí tiene remuneración variable.

· A la fecha actual, la estructura de la remuneración variable del CEO correspondiente al ejercicio de 1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2025 se detalla a continuación:
(A) El 25% por el desempeño personal del CEO, evaluado por la CNR.
(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 26% de Promociones en curso que estén total o parcialmente industrializadas (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) El restante 35%, se devenga sobre la base del cumplimiento de objetivos específicos al CEO. A saber, hasta un 15% por la consecución del objetivo de Operating Cash Flow (M€), hasta un 15% por la consecución del objetivo de Margen Neto de la Compañía y hasta un 5% por la consecución del objetivo de incorporar sistemas de drenaje sostenible en un 40% de promociones
La consecución del 100% de los objetivos, equivale al pago del 30% del SBA del Consejero Ejecutivo en el periodo desde el 1 de abril de 2024 hasta el 31 de marzo de 2025. En el ejercicio en curso, como logró un grado de consecución de 115%, el pago será de 332.500 euros], en cada uno de los 3 componentes (A), (B) Y (C) anteriores. Igualmente se prevén complementos variables para grados de consecución inferiores al 100% sin que en ningún caso puedan remunerarse cuando sean inferiores al 60%
· 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 y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

- En lo referente a los Consejeros Independientes y Consejeros Otros Externos, la remuneración devengada se encuentra dentro de los límites máximos aprobados por la Junta General. La retribución de los Consejeros Independientes y Consejeros Otros Externos 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 anual, Retribución Variable Extraordinaria y participación en el LTIP) son acordes con su propio contrato (el cual se enmarca dentro de la Política de Remuneración vigente), con los componentes detallados a continuación:
 - Con objeto de adecuar la remuneración del Consejero Ejecutivo al rendimiento a corto y largo plazo de la Sociedad, la retribución variable anual y a largo plazo están vinculadas a métricas financieras y de sostenibilidad, con escalas de consecución definidas para cada métrica en base a los resultados obtenidos por la Sociedad. De esta manera cualquier variación en el rendimiento de la Sociedad a corto y largo plazo afecta al grado de consecución de los objetivos y por tanto al importe de la retribución variable que le pudiera corresponder.
 - La retribución variable extraordinaria recibida por el Consejero Delegado ha sido de 73.393€, correspondiente al reconocimiento de los excelentes resultados de la sociedad en el ejercicio 2023-2024, así como a su buen desempeño atendiendo a las circunstancias de mercado.
 - La retribución a largo plazo que se liquida en acciones, establece una obligación de tenencia de las mismas durante 2 años y está sometida a clausula clawback durante 2 años.
 - LTIP2-Ciclo 1: El importe percibido en julio de 2024 por el Consejero Delegado fue de 61.017 acciones, equivalente en efectivo a 1.406.442€, siendo el número de acciones objetivo (100%) que se asignaron al Consejero Ejecutivo 78.104 acciones ciclo.
 - LTIP2-Ciclo 2: El número de acciones objetivo (100%) que se asignaron al Consejero Ejecutivo fueron 97.074, siendo el equivalente en efectivo a 2.241.311 euros. El importe máximo en euros (150%) asciende a 3.361.967.
 - LTIP2-Ciclo 3: El número de acciones objetivo (100%) que se asignaron al Consejero Ejecutivo fueron 135.679.
- El importe máximo de acciones (150%) que se asignaran al Consejero Ejecutivo asciende a 145.611 acciones para el segundo ciclo. De dichas acciones el Consejero Delegado ha consolidado en este ejercicio 91.346 acciones (grados de consecución y métricas explicados en el apartado B.7).
- El contrato del Consejero Delegado 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.
- Ha percibido, como retribución en especie: el seguro médico, el seguro de vida, y vehículo de empresa valorados en 3.970 euros, 9.072 euros y 7.568,40€ respectivamente.
- El Consejero Ejecutivo ha percibido el seguro de ahorro (no consolidable) durante el ejercicio 2024-25 valorado en 120.000€.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	38.625.682	80,89
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	2.628.613	6,81
Votos a favor	35.988.954	93,17
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	8.115	0,02

Observaciones

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

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

- Los Consejeros Dominicales no están remunerados;
- Los Consejeros Independientes y Otros Externos solo tienen remuneración fija. Esta remuneración fue propuesta por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones -que se apoyó en un consultor independiente de reconocido prestigio como es KPMG- y aprobada por el Consejo de Administración; y
- Respecto del único Consejero Ejecutivo (el CEO): la Sociedad encargó un estudio a una consultora independiente especializada como es KPMG, con el fin de confirmar que la remuneración del CEO (fija, variable anual y el Plan de Incentivos a Largo Plazo "LTIP", son de mercado). Los Consejeros Independientes y los Consejeros Otros Externos ingresaron en conjunto 715.000 euros en el ejercicio que va desde el 1 de abril de 2024 hasta el 31 de marzo de 2025.

A continuación se detalla el importe y naturaleza de los componentes fijos que han devengado los consejeros por su condición de tales en el ejercicio 24-25:

- CONSEJERO INDEPENDIENTE: Santiago Fernández Valbuena
- Presidente de Consejo de Admón. 01/04/24-31/03/25 65.000€
- Miembro del Consejo 01/04/24-31/03/25 100.000€
- Miembro de Comisión (CAC) 01/04/24-31/03/25 20.000€
- CONSEJERO INDEPENDIENTE: Javier Lapastora Turpin
- Miembro del Consejo 01/04/24-31/03/25 100.000€
- Presidente de Comisión (CAC) 01/04/24-31/03/25 30.000€
- CONSEJERA INDEPENDIENTE: Cristina Álvarez Álvarez
- Miembro del Consejo 01/04/24-31/03/25 100.000€
- Presidente de Comisión (CTIC) 01/04/24-31/03/25 30.000€
- Miembro de Comisión (CNR) 01/04/24-31/03/25 20.000€
- CONSEJERA INDEPENDIENTE: Milagros Méndez Ureña
- Miembro del Consejo 01/04/24-31/03/25 100.000€
- Presidenta de Comisión (CNR) 01/04/24-31/03/25 30.000€
- CONSEJERO OTRO EXTERNO: Francisco Javier Martínez-Piqueras Barceló
- Miembro del Consejo 01/04/24-31/03/25 100.000€
- Miembro de Comisión (CAC) 01/04/24-31/03/25 20.000€

- El CEO (único Consejero Ejecutivo) tuvo una retribución fija de 950.000 euros en el ejercicio de 1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2025.

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

No ha habido una modificación en el sueldo fijo anual del Consejero Delegado (que es el único consejero ejecutivo) en el ejercicio de 1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2025. Desde el 01/04/24 hasta el 30/04/25 su salario anual fue de 950.000€.

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

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado

en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

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

Solo el Consejero Ejecutivo tiene retribución variable anual. Los Consejeros Dominicales no tienen retribución de ningún tipo y los Consejeros Independientes y Otros Externos solo tienen retribución fija (no tienen variable).
La retribución variable del CEO a corto plazo está ligada a objetivos de tres tipos: métricas de resultado de la Sociedad, objetivos propios de la función y evaluación del desempeño. La consecución del 100% de los objetivos supone un 30% de su SBA desde el 01 de abril de 2024 hasta el 31 de marzo de 2025 (pudiendo alcanzar un grado de consecución de hasta el 120%). En concreto detallamos las métricas objetivo (target 100%) utilizadas para establecer la remuneración variable a corto plazo:
-El 25% discrecional, habiendo conseguido el 120%.
-El 40% se devenga sobre la base del grado de cumplimiento de objetivos de la Sociedad. A saber, hasta un 10% de cada uno de los siguientes objetivos: (i) 10% por la consecución del 26% de Promociones en Curso Total o Parcialmente Industrializadas, habiendo conseguido un 12% (ii) 10% por la consecución del objetivo de Ingresos por importe de 1.015M€, habiendo conseguido 12% (iii) 10% por la consecución del objetivo de Beneficio (EBITDA) por importe de 152M€, habiendo conseguido un 12% y (iv) 10% por la consecución de 22% de margen bruto para el promotor, habiendo conseguido 12%.
-Hasta el restante 35%, se devenga sobre la base del cumplimiento de objetivos específicos al CEO. A saber, hasta un 15% por la consecución del objetivo de Operating Cash Flow (236M€), habiendo conseguido un 18%, hasta un 15% por la consecución del objetivo de 18,6% de Margen Neto para compañía, habiendo conseguido un 13%. Por último, hasta un 5% por la consecución del objetivo de 40% de promociones que incorporen sistemas de drenaje sostenible, habiendo conseguido el 6% (es decir habiendo conseguido el 120% de 5).
La consecución del 100% de los objetivos, equivale al pago del 30% del SBA del Consejero Ejecutivo en el período desde el 1 de abril de 2024 hasta el 31 de marzo de 2025, es decir, equivaldría a 285.000 euros en total, pudiendo alcanzar un grado de consecución del 120%, que equivaldría a 342.000€
Igualmente se prevén complementos variables para grados de consecución inferiores al 100% sin que en ningún caso puedan remunerarse cuando sean inferiores al 60%.

Concretamente en el ejercicio cerrado 2024-25 el CEO ha conseguido el 115% de los objetivos, lo que equivale al pago del 35% del SBA del Consejero Ejecutivo, lo que equivale a 332.500€.

La valoración del grado de consecución de los objetivos se ha llevado a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión del 7 de mayo de 2025, una vez que ha transcurrido el periodo de medición correspondiente y una vez están disponibles los resultados de la Sociedad relativos al ejercicio cerrado. Esta Comisión fue asistida por los servicios internos de la Sociedad, que le facilitó evidencias del cumplimiento de las distintas métricas, las cuales fueron validadas por los departamentos correspondientes en relación con cada una de ellas. La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones finalmente elevó la propuesta al Consejo de Administración. El Consejo la aprobó en su reunión de 7 de mayo 2025.

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 Absoluto para el Accionista, Retorno Total Relativo para el Accionista y Sostenibilidad.
En cuanto a la retribución variable a largo plazo devengada y consolidada en el ejercicio 2024-25 por el CEO correspondiente al ciclo dos del LTIP, detallamos a continuación las métricas objetivo (target 100%) y cuál ha sido la consecución de cada una de ellas:
EBITDA: OBJETIVO 571M€. CONSECUION 502M€. Esto equivale al 51% que ponderado por un 30% equivale a una consecución del 15,4%.

NET DEVELOPMENT MARGIN: OBJETIVO 21%. CONSECUION 19,5%. Esto equivale al 65% que ponderado por 30% equivale a una consecución del 19,5%.

RTA: OBJETIVO 67,4%. CONSECUIÓN 87,1%. Esto equivale al 150% que ponderado por 20% equivale a una consecución del 30%.

RTA RELATIVO: (i) INDICE SECTOR: OBJETIVO INDICE+0%. CONSECUIÓN INDICE+3,4%. Esto equivale al 134% que ponderado por 5% equivale a una consecución del 6,7% y (ii) IBEX SMALL CAP: OBJETIVO INDICE +0%. CONSECUIÓN INDICE +47,5%. Esto equivale al 150% que ponderado por 5% equivale a una consecución del 7,5%.

SOSTENIBILIDAD: OBJETIVO 25% de promociones entregadas que sean de carácter industrializado total o parcialmente. CONSECUIÓN 38,3% de promociones entregadas que sean de carácter industrializado total o parcialmente. Esto equivale al 150% que ponderado por 10% equivale a una consecución del 15%.

La suma de las métricas arroja una consecución del 94,1% en total.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No

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

La sociedad ha realizado una aportación a un sistema de ahorro a largo plazo para el Consejero Delegado. Las contingencias que cubre el sistema de ahorro son las siguientes: supervivencia (cobro de un capital a los 65 años) y fallecimiento e invalidez en activo. Es plan de aportación definida. La aportación anual que se realiza al sistema de aportación definida es de 120.000€, no estando supeditada a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero. La prestación a la que tiene derecho el beneficiario son los derechos económicos sobre los fondos constituidos, salvo que la extinción venga motivada por una infracción que revista carácter grave y sea imputable al mismo a título de dolo o culpa. Este sistema es compatible con cualquier otro tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero ya expuestos anteriormente. Sobre los fondos mencionados el asegurado tiene una mera expectativa de derecho (de darse ciertas circunstancias indicadas en la póliza, el asegurado no tendría derechos económicos sobre los fondos).

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

No ha habido

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

No se han producido

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

[No ha habido]

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

[-]

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

[El único Consejero que tiene retribución en especie es el Consejero Delegado. El detalle de la misma es el siguiente: El Consejero Ejecutivo ha percibido como retribución en especie, el seguro médico, el seguro de vida y vehículo de empresa durante el ejercicio que va desde 1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2025, valorados en 3.970 euros, 9.702 euros y 7.568,40€ respectivamente. El Consejero Ejecutivo ha percibido el seguro de ahorro (no consolidable) durante el ejercicio 24-25, valorado en 120.000€.

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

[-]

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

[-]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/04/2024 hasta 31/03/2025
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	Consejero Independiente	Desde 01/04/2024 hasta 31/03/2025
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	Consejero Independiente	Desde 01/04/2024 hasta 31/03/2025
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/04/2024 hasta 31/03/2025
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	Consejero Independiente	Desde 01/04/2024 hasta 31/03/2025
Don EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEK	Consejero Dominical	Desde 01/04/2024 hasta 31/03/2025
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	Consejero Otro Externo	Desde 01/04/2024 hasta 31/03/2025

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don DAVID MARTINEZ MONTERO				950	406				1.356	1.218
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	165		20						185	185
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	100		30						130	130
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	100		50						150	147
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	100		30						130	128

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 2024	Total ejercicio 2023
Don EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEK										
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	100		20						120	117

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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	LTIP 2º CICLO (2022-2025)	145.611	145.611			91.346	91.346	26,20	2.393	54.265		
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	LTIP 3er CICLO (2023-2026)	203.519	203.519					0,00			203.519	203.519
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	-							0,00				
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	-							0,00				
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	-							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	-							0,00				
Don EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEK	-							0,00				
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	-							0,00				

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:

- 1er Ciclo: iniciado el 1 de abril de 2021 y que finalizó el 31 de marzo de 2024.
- 2º Ciclo: iniciado el 1 de abril de 2022 y que finalizó el 31 de marzo de 2025.
- 3er Ciclo: iniciado el 1 de abril de 2023 y que finalizará el 31 de marzo de 2026.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	
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
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	
Don EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEK	
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don DAVID MARTINEZ MONTERO			120	120			290	170
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA								
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN								
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ								
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA								
Don EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEK								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	Seguro de vida	9
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	Seguro medico	4
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	Vehiculo	7
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	Concepto	
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	Concepto	
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	Concepto	
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	Concepto	
Don EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEK	Concepto	
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	Concepto	

Observaciones

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don DAVID MARTINEZ MONTERO										
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA										
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN										
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ										
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA										
Don EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEK										
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO										

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	Plan							0,00				
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	Plan							0,00				
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	Plan							0,00				
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	Plan							0,00				
Don EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEK	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	
Don EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEK	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don DAVID MARTINEZ MONTERO								
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA								
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN								
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ								
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA								
Don EDUARDO D ALESSANDRO CISHEK								
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	Concepto	
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	Concepto	
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	Concepto	
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	Concepto	
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	Concepto	
Don EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEK	Concepto	
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	Concepto	

Observaciones

[]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	1.356	2.393		21	3.770						3.770
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	185				185						185
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	130				130						130
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	150				150						150
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	130				130						130
Don EDUARDO D ALESSANDRO CISHEK											
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	120				120						120
TOTAL	2.071	2.393		21	4.485						4.485

Observaciones

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	3.770	64,13	2.297	66,93	1.376	-27,84	1.907	58,78	1.201
Consejeros externos									
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	150	2,04	147	15,75	127	10,43	115	0,00	115
Don EDUARDO D' ALESSANDRO CISHEK	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	130	0,00	130	12,07	116	22,11	95	-5,00	100
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	120	2,56	117	-6,40	125	184,09	44	33,33	33
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	130	1,56	128	18,52	108	44,00	75	0,00	75
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	185	0,00	185	2,78	180	24,14	145	3,57	140
Resultados consolidados de la sociedad									

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
	149.679	37,36	108.969	3,51	105.278	13,05	93.125	9,42	85.104
Remuneración media de los empleados									
	83	-9,78	92	0,00	92	4,55	88	-1,12	89

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:

[28/05/2025]

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

31/03/2025

C.I.F.

A87586483

DENOMINACIÓN SOCIAL

AEDAS HOMES, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

Paseo de la Castellana, 130. 28046 Madrid.

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

A] POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

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

El 24 de julio de 2024 la Junta General Ordinaria de Accionistas aprobó la modificación de la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración (en adelante, la "Política de Remuneración de Consejeros" o la "Política de Remuneración") de la Sociedad, cuya propuesta a la Junta había aprobado el Consejo de Administración en su reunión del 20 de junio 2024, con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones ("CNR") de la misma fecha. En esta modificación, se introdujeron determinadas variaciones respecto a la anteriormente vigente. Concretamente:

- Se incorporó a la Política de Remuneraciones a favor del Consejero Delegado, la posibilidad de recibir una retribución variable extraordinaria en circunstancias excepcionales y se eliminó todo lo relativo al sistema de retribución variable a largo plazo del período 2017-2023, debido a que ya no aplica. Dicha Política de Remuneraciones actualizada se refiere a los ejercicios 2022-2023 (desde su aprobación por Junta General Ordinaria de Accionistas), 2023-2024, 2024-2025 y 2025-2026.

La Política de Remuneraciones de Consejeros actualizada incluye el Plan de Incentivos a Largo Plazo (del inglés, "LTIP") 2021-2026 (también denominado "LTIP2") del consejero ejecutivo. Este LTIP2 consta de 3 ciclos sucesivos, de tres años cada uno, solapados. En concreto: (i) el primer ciclo, iniciado el 1 de abril de 2021, ha finalizado el 31 de marzo de 2024; (ii) el segundo ciclo, que comenzó el 1 de abril de 2022, finalizó el 31 de marzo de 2025 y (iii) el tercer ciclo, que comenzó el 1 de abril de 2023, finalizará el 31 de marzo de 2026.

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

Para el ejercicio 2024-25 está pendiente de análisis la conveniencia de un tercer LTIP.

En la Sección B. de este informe, se incluye más información respecto de cómo se aplicó esta Política de Remuneraciones de Consejeros (actualizada) durante el ejercicio anterior 2024-25.

En esta Sección A., se incluye la información respecto de cómo se está aplicando dicha Política durante los primeros meses del ejercicio corriente 2025-26.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Los consejeros dominicales no están remunerados.

Los consejeros independientes y otros externos solo perciben retribución fija. 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.

La retribución del Consejero Ejecutivo contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la sociedad del siguiente modo:

- (i) Una retribución fija anual, cuyo propósito es recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad, la posición jerárquica y la experiencia del Consejero Ejecutivo, estableciendo una base salarial competitiva que atraiga y retenga talento para contribuir a la creación de valor.
- (ii) En cuanto a retribución variable del único consejero ejecutivo existente (el Consejero Delegado – CEO) consiste en:
 - a) 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, pudiendo alcanzar un grado de consecución del 120%. Igualmente se prevén complementos variables para grados de consecución inferiores al 100% sin que en ningún caso puedan remunerarse cuando sean inferiores al 60%); el propósito de esta retribución variable anual es potenciar el compromiso del Consejero Ejecutivo con la sociedad y retenerle, motivar su rendimiento profesional, retribuir la consecución de objetivos predeterminados de manera que se evalúe la creación de valor para la sociedad, alineando los objetivos del Consejero Ejecutivo con los de la sociedad y sus accionistas.

A la fecha actual, la estructura de la remuneración variable anual del CEO correspondiente al ejercicio que se ha iniciado el 1 de abril de 2025 se detalla a continuación: (A) el 25% por el desempeño personal del CEO, evaluado por la CNR, (B) el 40% se devenga sobre la base del grado de cumplimiento de objetivos de la Compañía, (C) y el restante 35 %, se devengará sobre la base del cumplimiento de objetivos específicos al CEO. Estos objetivos concretos se fijarán a lo largo de los 5 primeros meses de cada ejercicio. En cualquier caso, siempre contemplarán indicadores financieros y no financieros, y podrán incluir entre otros, indicadores de rendimiento operativo, margen, eficiencia, evolución y crecimiento del negocio. Esto contribuye a la estrategia empresarial.

- b) Una retribución variable a largo plazo, que se satisface en acciones, para incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros y no financieros y la alineación de intereses a largo plazo, que se regula en el LTIP. Los objetivos de LTIP contemplan indicadores 100% cuantitativos (financieros y de sostenibilidad), incluyendo indicadores de rendimiento operativo y rendimiento para el accionista.

Los incentivos del LTIP se inscriben en un marco de ciclos trianuales en términos de medición de objetivos y liquidación, cuya liquidación se realizará en acciones de la Sociedad. Cada ciclo se abona con posterioridad a la celebración de la JGA.

En el ejercicio iniciado el 1 de abril de 2025 se está devengando lo correspondiente al LTIP2, Ciclo 3.

El Consejero Ejecutivo deberá mantener durante un periodo mínimo de 2 años las acciones. No podrá realizar operaciones de cobertura y estará sujeto a cláusulas “*clawback*” durante un periodo máximo de hasta 2 años.

Como quiera que la Sociedad tiene un único consejero ejecutivo (el Consejero Delegado – CEO), él es el único consejero que recibe retribuciones variables (a corto y largo plazo). Para más información, véase la explicación dada en este mismo apartado un poco más adelante y en el apartado B.7 siguiente.

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.

En el ejercicio en curso (2025-26) no se han aprobado modificaciones a la Política de Remuneración. La misma, contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

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

El importe y naturaleza de los componentes fijos del CEO están recogidos en el punto A.1. A saber: los Consejeros Dominicales no tienen retribución y el importe de la remuneración fija de los Consejeros Independientes y Otros Externos de 1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2025 es de 715 miles de euros.

Los consejeros independientes solo perciben remuneración fija, y pueden estar remunerados por su calidad de consejeros independientes (como vocales), como presidente del Consejo, como presidente de una comisión de consejo y/o como miembro de una comisión del consejo (como vocales de una comisión).

CARGO: Presidente del consejo	REMUNERACIÓN (anual) 65.000€
CARGO: Miembro del consejo (vocal)	REMUNERACIÓN (anual) 100.000€
CARGO: Presidente de comisión del consejo	REMUNERACIÓN (anual) 30.000€
CARGO: Miembro de comisión del consejo (vocal)	REMUNERACIÓN (anual) 20.000€

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

950.000 euros de SBA devengado entre 1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2025 por el desempeño de las funciones propias de Consejero Delegado y 950.000 euros de SBA que corresponde al ejercicio en curso (entre 1 de abril de 2025 a 31 de marzo de 2026).

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

El Consejero Ejecutivo ha percibido como retribución en especie, el seguro médico, el seguro de vida y vehículo de empresa durante el ejercicio de 1 de abril de 2024 cerrado el 31 de marzo de 2025 valorados en 3.970 euros, 9.072 euros y 7.568,40€ respectivamente. En el ejercicio en curso las cantidades siguen siendo las mismas.

El Consejero Ejecutivo ha percibido el seguro de ahorro (no consolidable) durante el ejercicio 2024-25 valorado en 120.000 euros.

A la emisión de este Informe, no se prevén cambios en este ámbito.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el

devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

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

Específicamente, el LTIP vigente está compuesto por tres ciclos superpuestos de tres años cada uno. Las acciones correspondientes a cada ciclo se entregarán después del pago de los impuestos correspondientes y los beneficiarios que reciban acciones estarán sujetos a períodos de tenencia. En concreto, el Consejero Ejecutivo, D. David Martínez Montero, debe poseer el 100% de las acciones, recibidas en virtud del LTIP2 durante, al menos, dos años después de recibir las acciones. El único Consejero beneficiario del LTIP vigente, es el único Consejero Ejecutivo, esto es el Consejero Delegado, D. David Martínez Montero.

A continuación se detalla el ciclo tercero del LTIP2, por ser el único vigente:

LTIP2

Tercer Ciclo 01/04/2023-31/03/2026

Coeficiente de Logro Ponderado= 30% x Coeficiente de Logro de EBITDA +30% x Coeficiente Logro Margen Promotor +20% x Coeficiente de Logro Entrega de Dividendos+10% x Coeficiente de Logro RTA relativo+10% x Coeficiente de Logro Sostenibilidad. El Coeficiente de Logro Ponderado tendrá como límite el 150%.

A la fecha actual, la estructura de la remuneración variable a largo plazo del CEO correspondiente al ejercicio 2025-26 no está definida todavía.

En relación con las retribuciones variables del Consejero Ejecutivo (tanto la anual como aquella a largo plazo), la valoración del grado de consecución de los objetivos se lleva a cabo por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones una vez que ha concluido el periodo de medición correspondiente, y una vez están disponibles los resultados de la Sociedad y el Grupo Aedas Homes relativos al ejercicio cerrado, tras lo cual dicha Comisión realiza una propuesta al Consejo de Administración. A tal fin, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones es asistida por la Sociedad, que le facilita evidencias del cumplimiento de los distintos objetivos, las cuales están validadas por los departamentos correspondientes en relación con cada uno de los objetivos. La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones propone al Consejo la retribución individual del Consejero Ejecutivo comprobando y velando por su observancia.

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

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

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

sistema es compatible con cualquier otro tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero ya expuestos anteriormente.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

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

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post- contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Los términos y condiciones esenciales del contrato del Consejero Ejecutivo, tanto en el ejercicio del 1 de abril de 2024 al 31 de marzo de 2025, como en el ejercicio en curso (2025-26), son los que se indican a continuación. Y no se prevén cambios en el ejercicio en curso:

- (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 adquiriera, 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.
- (vi) Sistemas de pensión complementaria o jubilación anticipada: el contrato del Consejero Ejecutivo no prevé sistemas complementarios de pensiones o de jubilación anticipada, si bien se le podrá incorporar a los sistemas de previsión social que acuerde el Consejo de Administración.
- (vii) Plan de Retención: el Consejero Ejecutivo podrá ser beneficiario de un plan de retención, que podrá conllevar la percepción de un incentivo económico por una cantidad máxima de 1.500.000 euros a satisfacerse en efectivo en caso de permanencia del Consejero Ejecutivo en el Grupo hasta el 31 de marzo de 2026, en el entendido que este continuará realizando las tareas propias de su cargo con la misma dedicación e implicación que hasta la fecha. El Consejero Ejecutivo podrá percibir la totalidad del incentivo de retención de manera anticipada en caso de que tenga lugar la extinción del contrato de prestación de servicios ejecutivos suscrito por la Sociedad y el Consejero Ejecutivo por voluntad unilateral de la Sociedad sin causa.

Por otro lado, el Consejero Ejecutivo podrá percibir la parte proporcional del incentivo en caso de fallecimiento, incapacidad legal, declaración de incapacidad permanente total o de grado superior, o incapacidad o imposibilidad temporal para el ejercicio de sus funciones por un periodo superior a 12 meses.

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

cargo.

No hay.

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

No hay.

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

No hay.

A.1 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.**

Sí ha habido un cambio en la Política de Remuneraciones en el ejercicio que ha comenzado el 1 de abril de 2024, donde se incluyó la previsión a favor del Consejero Ejecutivo de la posibilidad de recibir una retribución variable extraordinaria en circunstancias excepcionales.

A.2 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.3 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 24 de julio de 2024, se sometió a votación el Informe Anual de Remuneraciones con Ítem 11 del orden día de la Junta, "Votación consultiva del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondientes al ejercicio terminado el 31 de marzo de 2024".

Como resultado de la votación la Junta General de Accionistas aprobó con carácter consultivo el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio terminado el 31 de marzo de 2024, que se puso a disposición de los accionistas junto con el resto de la documentación relativa a la Junta General de Accionistas, desde la fecha de publicación de anuncio de convocatoria.

El Presidente del Consejo declaró aprobado el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2023-2024, con carácter consultivo.

El voto fue favorable en el 93,174%, en contra en el 6,805% (abstenciones un 0,021%) y en blanco 0 votos. En virtud del reducido número de votos en contra, no se tomaron medidas especiales.



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

B1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

En el ejercicio de 1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2025 se ha incrementado la retribución total de los consejeros, debido al siguiente motivo relacionado con el Consejero Delegado: el LTIP consolidado por el Consejero Delegado es superior al del ejercicio anterior.

Durante el ejercicio 2024-2025 han convivido dos Políticas de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración. Una, hasta el 24 de julio de 2024, fecha en la que la JGO aprobó la Política de Remuneración (revisada) que rige en la actualidad.

Para la elaboración de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración, ha participado como asesor externo el bufete de abogados internacional Uría Menéndez.

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

No hubo

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

No hubo

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

- Los Consejeros Dominicales, no están remunerados.
- Los Consejeros Independientes y Otros Externos, solo tienen remuneración fija. 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.
- La retribución del Consejero Ejecutivo contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la

sostenibilidad a largo plazo de la sociedad del siguiente modo:

(i) una retribución fija anual, cuyo propósito es recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad, la posición jerárquica y la experiencia del Consejero Ejecutivo, estableciendo una base salarial competitiva que atraiga y retenga talento para contribuir a la creación de valor.

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

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

El Consejero Ejecutivo deberá mantener durante un periodo mínimo de 2 años, según el LTIP, las acciones que recibe en virtud del LTIP, no podrá realizar operaciones de cobertura y estará sujeto a cláusulas clawback durante un periodo máximo de hasta 2 años.

El único Consejero Ejecutivo: Sí tiene remuneración variable.

- A la fecha actual, la estructura de la remuneración variable del CEO correspondiente al ejercicio de 1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2025 se detalla a continuación:
 - (A) El 25% por el desempeño personal del CEO, evaluado por la CNR.
 - (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 26% de Promociones en curso que estén total o parcialmente industrializadas (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) El restante 35%, se devenga sobre la base del cumplimiento de objetivos específicos al CEO. A saber, hasta un 15% por la consecución del objetivo de Operating Cash Flow (M€), hasta un 15% por la consecución del objetivo de Margen Neto de la Compañía y hasta un 5% por la consecución del objetivo de incorporar sistemas de drenaje sostenible en un 40% de promociones

La consecución del 100% de los objetivos, equivale al pago del 30% del SBA del Consejero Ejecutivo en el período desde el 1 de abril de 2024 hasta el 31 de marzo de 2025. En el ejercicio en curso, como logró un grado de consecución de 115%, el pago será de 332.500 euros], en cada uno de los 3 componentes (A), (B) Y (C) anteriores. Igualmente se prevén complementos variables para grados de consecución inferiores al 100% sin que en ningún caso puedan remunerarse cuando sean inferiores al 60%
- 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 y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

- En lo referente a los Consejeros Independientes y Consejeros Otros Externos, la remuneración devengada se encuentra dentro de los límites máximos aprobados por la Junta General. La retribución de los Consejeros Independientes y Consejeros Otros Externos 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 anual, Retribución Variable Extraordinaria y participación en el LTIP) son acordes con su propio contrato (el cual se enmarca dentro de la Política de Remuneración vigente), con los componentes detallados a continuación:
- Con objeto de adecuar la remuneración del Consejero Ejecutivo al rendimiento a corto y largo plazo de la Sociedad, la retribución variable anual y a largo plazo están vinculadas a métricas financieras y de sostenibilidad, con escalas de consecución definidas para cada métrica en base a los resultados obtenidos por la Sociedad. De esta manera cualquier variación en el rendimiento de la Sociedad a corto y largo plazo afecta al grado de consecución de los objetivos y por tanto al importe de la retribución variable que le pudiera corresponder.
- La retribución variable extraordinaria recibida por el Consejero Delegado ha sido de 73.393€, correspondiente al

reconocimiento de los excelentes resultados de la sociedad en el ejercicio 2023-2024, así como a su buen desempeño atendiendo a las circunstancias de mercado.

- La retribución a largo plazo que se liquida en acciones, establece una obligación de tenencia de las mismas durante 2 años y está sometida a clausula clawback durante 2 años.
- LTIP2-Ciclo 1: El importe percibido en julio de 2024 por el Consejero Delegado fue de 61.017 acciones, equivalente en efectivo a 1.406.442€, siendo el número de acciones objetivo (100%) que se asignaron al Consejero Ejecutivo 78.104 acciones ciclo.
- LTIP2-Ciclo 2: El número de acciones objetivo (100%) que se asignaron al Consejero Ejecutivo fueron 97.074, siendo el equivalente en efectivo a 2.241.311 euros. El importe máximo en euros (150%) asciende a 3.361.967.
- LTIP2-Ciclo 3: El número de acciones objetivo (100%) que se asignaron al Consejero Ejecutivo fueron 135.679.
- El importe máximo de acciones (150%) que se asignaran al Consejero Ejecutivo asciende a 145.611 acciones para el segundo ciclo. De dichas acciones el Consejero Delegado ha consolidado en este ejercicio 91.346 acciones (grados de consecución y métricas explicados en el apartado B.7).
- El contrato del Consejero Delegado 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.
- Ha percibido, como retribución en especie: el seguro médico, el seguro de vida, y vehículo de empresa valorados en 3.970 euros, 9.072 euros y 7.568,40€ respectivamente.
- El Consejero Ejecutivo ha percibido el seguro de ahorro (no consolidable) durante el ejercicio 2024-25 valorado en 120.000€.

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	38.625.682	80,888

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	2.628.613	6,805
Votos a favor	35.988.954	93,173
Abstenciones	8.115	0,021

Observaciones
-

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

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

- Los Consejeros Dominicales no están remunerados;
- Los Consejeros Independientes y Otros Externos solo tienen remuneración fija. Esta remuneración fue propuesta por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones -que se apoyó en un consultor independiente de reconocido prestigio como es KPMG- y aprobada por el Consejo de Administración; y
- Respecto del único Consejero Ejecutivo (el CEO): la Sociedad encargó un estudio a una consultora independiente especializada como es KPMG, con el fin de confirmar que la remuneración del CEO (fija, variable anual y el Plan de Incentivos a Largo Plazo "LTIP", son de mercado). Los Consejeros Independientes y los Consejeros Otros Externos ingresaron en conjunto 715.000 euros en el ejercicio que va desde el 1 de abril de 2024 hasta el 31 de marzo de 2025.

A continuación se detalla el importe y naturaleza de los componentes fijos que han devengado los consejeros por su condición de tales en el ejercicio 24-25:

•	CONSEJERO INDEPENDIENTE: Santiago Fernández Valbuena			
	<input type="checkbox"/>	Presidente de Consejo de Admón.	01/04/24-31/03/25	65.000€
	<input type="checkbox"/>	Miembro del Consejo	01/04/24-31/03/25	100.000€
	<input type="checkbox"/>	Miembro de Comisión (CAC)	01/04/24-31/03/25	20.000€
•	CONSEJERO INDEPENDIENTE: Javier Lapastora Turpin			
	<input type="checkbox"/>	Miembro del Consejo	01/04/24-31/03/25	100.000€
	<input type="checkbox"/>	Presidente de Comisión (CAC)	01/04/24-31/03/25	30.000€
	CONSEJERA INDEPENDIENTE: Cristina Álvarez Álvarez			
	<input type="checkbox"/>	Miembro del Consejo	01/04/24-31/03/25	100.000€
	<input type="checkbox"/>	Presidente de Comisión (CTIC)	01/04/24-31/03/25	30.000€
	<input type="checkbox"/>	Miembro de Comisión (CNR)	01/04/24-31/03/25	20.000€
	CONSEJERA INDEPENDIENTE: Milagros Méndez Ureña			
	<input type="checkbox"/>	Miembro del Consejo	01/04/24-31/03/25	100.000€
	•	Presidenta de Comisión (CNR)	01/04/24-31/03/25	30.000€
	CONSEJERO OTRO EXTERNO: Francisco Javier Martínez-Piqueras Barceló			
	<input type="checkbox"/>	Miembro del Consejo	01/04/24-31/03/25	100.000€
	<input type="checkbox"/>	Miembro de Comisión (CAC)	01/04/24-31/03/25	20.000€

- El CEO (único Consejero Ejecutivo) tuvo una retribución fija de 950.000 euros en el ejercicio de 1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2025.

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

No ha habido una modificación en el sueldo fijo anual del Consejero Delegado (que es el único consejero ejecutivo) en el ejercicio de 1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2025. Desde el 01/04/24 hasta el 30/04/25 su salario anual fue de 950.000€.

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

En particular:

- a) **Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto a tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.**
- b) **En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.**
- c) **Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.**
- d) **En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.**

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos

Solo el Consejero Ejecutivo tiene retribución variable anual. Los Consejeros Dominicales no tienen retribución de ningún tipo y los Consejeros Independientes y Otros Externos solo tienen retribución fija (no tienen variable).

La retribución variable del CEO a corto plazo está ligada a objetivos de tres tipos: métricas de resultado de la Sociedad, objetivos propios de la función y evaluación del desempeño. La consecución del 100% de los objetivos supone un 30% de su SBA desde el 01 de abril de 2024 hasta el 31 de marzo de 2025 (pudiendo alcanzar un grado de consecución de hasta el 120%). En concreto detallamos las métricas objetivo (target 100%) utilizadas para establecer la remuneración variable a corto plazo:

-El 25% discrecional, habiendo conseguido el 120%.

-El 40% se devenga sobre la base del grado de cumplimiento de objetivos de la Sociedad. A saber, hasta un 10% de cada uno de los siguientes objetivos: (i) 10% por la consecución del 26% de Promociones en Curso Total o Parcialmente Industrializadas, habiendo conseguido un 12% (ii) 10% por la consecución del objetivo de Ingresos por importe de 1.015M€, habiendo conseguido 12% (iii) 10% por la consecución del objetivo de Beneficio (EBITDA) por importe de 152M€, habiendo conseguido un 12% y (iv) 10% por la consecución de 22% de margen bruto para el promotor, habiendo conseguido 12%.

-Hasta el restante 35%, se devenga sobre la base del cumplimiento de objetivos específicos al CEO. A saber, hasta un 15% por la consecución del objetivo de Operating Cash Flow (236M€), habiendo conseguido un 18%, hasta un 15% por la consecución del objetivo de 18,6% de Margen Neto para compañía, habiendo conseguido un 13%. Por último, hasta un 5% por la consecución del objetivo de 40% de promociones que incorporen sistemas de drenaje sostenible, habiendo conseguido el 6% (es decir habiendo conseguido el 120% de 5).

La consecución del 100% de los objetivos, equivale al pago del 30% del SBA del Consejero Ejecutivo en el período desde el 1 de abril de 2024 hasta el 31 de marzo de 2025, es decir, equivaldría a 285.000 euros en total, pudiendo alcanzar un grado de consecución del 120%, que equivaldría a 342.000€

Igualmente se prevén complementos variables para grados de consecución inferiores al 100% sin que en ningún caso puedan remunerarse cuando sean inferiores al 60%.

Concretamente en el ejercicio cerrado 2024-25 el CEO ha conseguido el 115% de los objetivos, lo que equivale al pago del 35% del SBA del Consejero Ejecutivo, lo que equivale a 332.500€.

La valoración del grado de consecución de los objetivos se ha llevado a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión del 7 de mayo de 2025, una vez que ha transcurrido el período de medición correspondiente y una vez están disponibles los resultados de la Sociedad relativos al ejercicio cerrado. Esta Comisión fue asistida por los servicios internos de la Sociedad, que le facilitó evidencias del cumplimiento de las distintas métricas, las cuales fueron validadas por los departamentos correspondientes en relación con cada una de ellas. La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones finalmente elevó la propuesta al Consejo de Administración. El Consejo la aprobó en su reunión de 7 de mayo 2025.

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 Absoluto para el Accionista, Retorno Total Relativo para el Accionista y Sostenibilidad.

En cuanto a la retribución variable a largo plazo devengada y consolidada en el ejercicio 2024-25 por el CEO correspondiente al ciclo dos del LTIP, detallamos a continuación las métricas objetivo (target 100%) y cuál ha sido la consecución de cada una de ellas:

EBITDA: OBJETIVO 571M€. CONSECUCION 502M€. Esto equivale al 51% que ponderado por un 30% equivale a una consecución del 15,4%.

NET DEVELOPMENT MARGIN: OBJETIVO 21%. CONSECUCION 19,5%. Esto equivale al 65% que ponderado por 30% equivale a una consecución del 19,5%.

RTA: OBJETIVO 67,4%. CONSECUCIÓN 87,1%. Esto equivale al 150% que ponderado por 20% equivale a una consecución del 30%.

RTA RELATIVO: (I) INDICE SECTOR: OBJETIVO INDICE+0%. CONSECUCIÓN INDICE+3,4%. Esto equivale al 134% que ponderado por 5% equivale a una consecución del 6,7% y (ii) IBEX SMALL CAP: OBJETIVO INDICE +0%. CONSECUCIÓN INDICE +47,5%. Esto equivale al 150% que ponderado por 5% equivale a una consecución del 7,5%.

SOSTENIBILIDAD: OBJETIVO 25% de promociones entregadas que sean de carácter industrializado total o parcialmente. CONSECUCIÓN 38,3% de promociones entregadas que sean de carácter industrializado total o parcialmente. Esto equivale al 150% que ponderado por 10% equivale a una consecución del 15%.

La suma de las métricas arroja una consecución del 94,1% en total.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No.

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

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

Las contingencias que cubre el sistema de ahorro son las siguientes: supervivencia (cobro de un capital a los 65 años) y fallecimiento e invalidez en activo. Es plan de aportación definida. La aportación anual que se realiza al sistema de aportación definida es de 120.000€, no estando supeditada a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero. La prestación a la que tiene derecho el beneficiario son los derechos económicos sobre los fondos constituidos, salvo que la extinción venga motivada por una infracción que revista carácter grave y sea imputable al mismo a título de dolo o culpa. Este sistema es compatible con cualquier otro tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero ya expuestos anteriormente. Sobre los fondos mencionados el asegurado tiene una mera expectativa de derecho (de darse ciertas circunstancias indicadas en la póliza, el asegurado no tendría derechos económicos sobre los fondos).

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

No ha habido

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.

No se han producido.

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

No ha habido

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

-

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

El único Consejero que tiene retribución en especie es el Consejero Delegado. El detalle de la misma es el siguiente: El Consejero Ejecutivo ha percibido como retribución en especie, el seguro médico, el seguro de vida y vehículo de empresa durante el ejercicio que va desde 1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2025, valorados en 3.970 euros, 9.702 euros y 7.568.40€ respectivamente.

El Consejero Ejecutivo ha percibido el seguro de ahorro (no consolidable) durante el ejercicio 24-25, valorado en 120.000€.

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

-

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

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024-25
D. DAVID MARTINEZ MONTERO	Consejero Ejecutivo (CEO)	de 1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2025
D. SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	Consejero Independiente	de 1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2025
D. JAVIER LAPASTORA TURPÍN	Consejero Independiente	de 1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2025
DÑA. CRISTINA ÁLVAREZ ÁLVAREZ	Consejero Independiente	de 1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2025
DÑA. MILAGROS MENDEZ UREÑA	Consejero Independiente	de 1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2025
D. JAVIER MARTÍNEZ-PIQUERAS BARCELÓ	Consejero Otro Externo	de 1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2025
D. EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEK	Consejero Dominical	de 1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2025

C.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe.

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos (seguro médico, seguro de vida, seguro de ahorro y vehículo de empresa)	Total ejercicio 01/04/2024 a 31/03/2025	Total ejercicio 01/04/2023 a 31/03/2024
D. DAVID MARTINEZ MONTERO		n/a	0€	950	406	€			1.356€	1.218€
D. SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	165€	n/a	20€		n/a	n/a	n/a	n/a	185€	185€
D. JAVIER LAPASTORA TURPIN	100€	n/a	30€		n/a	n/a	n/a	n/a	130€	130€
DÑA. CRISTINA ÁLVAREZ ÁLVAREZ	100€	n/a	50€		n/a	n/a	n/a	n/a	150€	147€
DÑA. MILAGROS MENDEZ UREÑA	100€	n/a	30€		n/a	n/a	n/a	n/a	130€	128€
D. JAVIER MARTÍNEZ-PIQUERAS BARCELÓ	100€	n/a	20€	-	n/a	n/a	n/a	n/a	120€	117€
D. EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEKD.	0€	n/a	0€		n/a	n/a	n/a	n/a	0€	0€

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023-24 (01/04/2023-31/03/2024)		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024-25 (01/04/2024-31/03/2025)		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024-2025	
		Nº instrumentos	Nº. acciones equivalentes	Nº. instrumentos	Nº. acciones equivalentes	Nº. instrumentos	Nº. acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidado S (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
D. DAVID MARTINEZ MONTERO	LTIP 2º Ciclo (2022-2025)	145.611	145.611 (150%)			91.346	91.346	26,2€	2.393	54.265		0
	LTIP 3er Ciclo (2023-2026)	203.519	203.519								203.519	203.519
	TOTAL	349.130	349.130	0	0	91.346	91.346	26,20	2.393	54.265	203.519	203.519

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:

- 1er Ciclo: iniciado el 1 de abril de 2021 y que finalizó el 31 de marzo de 2024.
- 2º Ciclo: iniciado el 1 de abril de 2022 y que finalizó el 31 de marzo de 2025.
- 3er Ciclo: iniciado el 1 de abril de 2023 y que finalizará el 31 de marzo de 2026.

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	0

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 2024-25 (01/04/2024-31/03/2025)		Ejercicio 2023-2024 (01/04/2023-31/03/2024)	
	Ejercicio 2024-25 (01/04/2024-31/03/2025)	Ejercicio 2023-2024 (01/04/2023-31/03/2024)	Ejercicio 2024-25 (01/04/2024-31/03/2025)	Ejercicio 2023-2024 (01/04/2023-31/03/2024)	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	David Martínez Montero	-	-	120	120	-	290	-

Observaciones

IV) **Detalle de otros conceptos**

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

Observaciones
n/a

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 01/04/2024 a 31/03/2025	Total ejercicio 2023-2024 (01/04/2023 a 31/03/2024)
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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 2024-2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024-2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024-2025	
		Nº instrumentos	Nº. acciones equivalentes	Nº. instrumentos	Nº. acciones equivalentes	Nº. instrumentos	Nº. acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

iii) **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 2024-25(01/04/2024-31/03/2025)		Ejercicio 2023-24(01/04/2023-31/03/2024)	
	Ejercicio 2024-25 (01/04/2024-31/03/2025)	Ejercicio 2023-2024 (01/04/2023 a 31/03/2024)	Ejercicio 2024-25(01/04/2024-31/03/2025)	Ejercicio 2023-24(01/04/2023-31/03/2024)	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
-	-	-	-	-	-	-	-	-
Observaciones								
n/a								

iv) **Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
-	-	-

Observaciones
-

C) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad (miles de €)					Retribución devengada en sociedades del grupo (miles de €)					Total ejercicio sociedad+GRUPO 2024-25 (01/04/2024 a 31/03/2025)
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos (*)	Total ejercicio 2024-25 (01/04/2024 a 31/03/2025)	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio GRUPO 2024-25 (01/04/2024 a 31/03/2025)	
D. JAVIER LAPASTORA TURPIN	130				130						130
D. SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	185				185						185
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	150				150						150
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	130				130						130
Don JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELÓ	120				120						120
Don EDUARDO D'ALESSANDRO CISHEK	0				0						0
D. DAVID MARTINEZ MONTERO	1.356	2.393		21	3.770	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	3.770
TOTAL	2.071	2.393	0	21	4.485						4.485

Observaciones

C2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

Importes totales devengados y % variación anual	T:Ejercicio 2024-25(01/04/2024-31/03/2025)	% variación 2024-2025/2023-2024	T-1: Ejercicio 2023-24(01/04/2023 a 31/03/2024)	% variación 2023-2024	T-2: Ejercicio 2022-23(01/04/2022 a 31/03/2023)	% variación 2022 a (1/4/2022-31/03/2023)	T-3: Ejercicio 2021-22(01/04/2021 a 31/03/22)	% variación 2021 a 2022	T-4: Ejercicio 2020-21 (01/04/2020 a 31/03/2021)
Total Consejeros Ejecutivos	3.770	64%	2.297	67%	1.376	-28%	1.907	59%	1.201
Retribución CEO 1	3.770	64%	2.297	67%	1.376	-28%	1.907	59%	1.201
Consejeros Externos	715	-4%	745	-4%	779	36%	573	2%	563
Retribución Javier Lapastora Turpín	130	0%	130	12%	116	22%	95	-5%	100
Retribución Santiago Fernández Valbuena	185	0%	185	3%	180	24%	145	4%	140
Retribución Cristina Álvarez Álvarez	150	2%	147	16%	127	10%	115	0%	115
Retribución Eduardo D´Alessandro	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0
Retribución Milagros Méndez Ureña	130	1%	128	19%	108	44%	75	0%	75
Retribución Javier Martínez-Piqueras Barceló	120	3%	117	-7%	125	184%	44	33%	33
Resultados de la sociedad	149.679	37%	108.969	4%	105.278	13%	93.125	9%	85.104
Remuneración media de los empleados	83	-9%	92	0%	92	5%	88	-1%	89

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 28 de mayo 2025.

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
-	-	-