
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A86918307]

Denominación Social:

[**LAR ESPAÑA REAL ESTATE SOCIMI, S.A.**]

Domicilio social:

[C/ MARIA DE MOLINA, 39 PLANTA 10 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.

Con motivo de las modificaciones introducidas en la Ley de Sociedades de Capital por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas (en adelante, la "Ley 5/2021"), el 27/04/2022 la Junta General de Accionistas de LAR ESPAÑA REAL ESTATE SOCIMI, S.A. (en adelante, "Lar España" o la "Sociedad") aprobó la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración para los ejercicios 2022 a 2024 (en adelante, la "Política de Remuneraciones" o la "Política"), en sustitución de la política de remuneraciones aprobada previamente el 22/04/2021, como punto separado del orden del día, con un 95,43% de los votos a favor de la misma.

Esta Política, que sin modificar el espíritu ni los contenidos esenciales de la anterior política de la Sociedad, recoge las referidas novedades introducidas por la Ley 5/2021 y determina la remuneración de los consejeros de Lar España en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales de la Sociedad.

En concreto, la nueva Política de Remuneraciones es continuista con la anterior, sin incorporar cambios significativos, si bien (i) se refuerzan algunos apartados de la misma, entre otros, su contribución a la estrategia empresarial y a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y su alineamiento con las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la misma, en línea con las exigencias establecidas en la vigente Ley de Sociedades de Capital; y (ii) se contempla un incremento de 25.000 euros anuales en la retribución del Presidente del Consejo de Administración, que viene determinado por cuestiones cualitativas relativas a la persona concreta que ocupa la posición como el grado de dedicación, la experiencia, el conocimiento, la criticidad en momentos relevantes, la importancia desde una perspectiva institucional y la relevancia de las funciones corporativas que tiene atribuidas, en una Sociedad que está gestionada externamente y donde no hay consejeros ejecutivos.

La política se adapta a las normas y recomendaciones aprobadas en materia de gobierno corporativo. En su elaboración se han tenido en cuenta, desde una perspectiva conservadora y de contención ante el contexto de incertidumbre (que aún persiste en cierto modo) ocasionado por la pandemia, aspectos como la relevancia de la Sociedad, su situación económica, sus particularidades como Sociedad Anónima Cotizada de Inversión en el Mercado Inmobiliario o SOCIMI externamente gestionada, los estándares de mercado para otras compañías cotizadas comparables, SOCIMIS españolas y Real Estate Investment Trusts o REITs en el resto de Europa y la dedicación particular de los consejeros a la Sociedad.

La mencionada Política ha sido configurada sobre el artículo 40 de los Estatutos Sociales de la Sociedad y el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, que regulan la remuneración de los consejeros de Lar España, y que diferencian, tal y como realiza la política, entre consejeros ejecutivos y no ejecutivos, conforme se describe a continuación.

Principios y criterios rectores de la Política de Remuneraciones

La política de remuneraciones del Consejo de Administración de Lar España se basa en los siguientes principios:

- Garantizar la independencia de criterio.
- Atraer y retener a los mejores profesionales.
- Sostenibilidad a largo plazo.
- Transparencia.

- Claridad e individualización.
- Equidad y proporcionalidad de la retribución.
- Relación de la Política con las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad.

Ver Anexo

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.

Mix retributivo

En la medida en que el Consejo de Administración de Lar España únicamente cuenta con consejeros no ejecutivos, la Política de Remuneraciones vigente no contempla elementos retributivos variables, por lo que la retribución de los consejeros no ejecutivos se compone íntegramente por componentes fijos, de acuerdo con las mejores prácticas de gobierno corporativo en materia de las remuneraciones.

Acciones adaptadas para reducir riesgos

Dentro de los límites previstos en los Estatutos Sociales y en la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración de Lar España procurará que la retribución se fije tomando en consideración la dedicación, cualificación y responsabilidad exigida por el cargo, así como la experiencia, las funciones y las tareas desempeñadas por cada consejero. En este sentido, la remuneración deberá mantener un equilibrio entre competitividad del mercado y equidad interna.

Adicionalmente, la Política pretende establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y a las responsabilidades asumidas por estos, y se aplica con el fin de atraer, retener y motivar a los miembros del Consejo de Administración de Lar España, todo ello con el objetivo de contar con personas que tengan los perfiles profesionales adecuados para contribuir a la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad. Por su parte, la citada Política de no contempla ningún sistema de retribución variable, eliminando por tanto gran parte de los riesgos derivados del sistema de remuneraciones.

Por su parte, la citada Política de no contempla ningún sistema de retribución variable, eliminando por tanto gran parte de los riesgos derivados del sistema de remuneraciones.

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

La Política de Remuneraciones vigente establece lo siguiente:

- En relación con la remuneración de los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales, la Política pretende retribuirlos de modo adecuado y suficiente por su dedicación, cualificaciones y responsabilidades, sin que ello implique comprometer su independencia de criterio.
- A excepción de los consejeros dominicales, los cuales no percibirán retribución alguna, está previsto que cada consejero de Lar España perciba una retribución fija de 70.000 euros anuales. El Presidente del Consejo percibirá una remuneración adicional de 80.000 euros anuales a la retribución obtenida por el resto de los consejeros (esto es, 150.000 euros anuales en total).
- Adicionalmente, aquellos miembros del Consejo (a excepción de los dominicales) que formen parte de alguna de sus Comisiones percibirán una remuneración adicional de 15.000 euros anuales por su participación en dichas Comisiones. El Presidente de la Comisión de Auditoría y

Control percibirá una remuneración adicional de 7.500 euros anuales (esto es, 22.500 euros anuales en total) y el Presidente de la Comisión de Nombramientos, Remuneraciones y Sostenibilidad una remuneración adicional de 2.000 euros anuales (esto es, 17.000 euros anuales en total).

- Por último, aquellos miembros del Consejo que, a designación de Lar España, ocupen puestos en los órganos de administración en las sociedades en las que ésta participa junto a algún socio externo, por su participación en las reuniones de dichos órganos de administración, podrán percibir una remuneración adicional fija de hasta 15.000 euros anuales por cada sociedad.

- Asimismo, Lar España reembolsará a los consejeros los gastos de desplazamiento que origine la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones de las que formen parte los consejeros de la Sociedad.

- La Política de Remuneraciones de Lar España recoge un importe máximo anual a satisfacer por el conjunto de los consejeros por su condición de tales de 650.000 euros.

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

En la medida en que Lar España no cuenta con consejeros ejecutivos, no se devengarán importes por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2023.

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

Durante el ejercicio 2023, los consejeros de Lar España no tienen previsto percibir ninguna retribución en especie.

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

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

La Política de Remuneraciones vigente no contempla la retribución variable de los consejeros. No obstante, el artículo 27.5 del Reglamento del Consejo de Lar España prevé que las remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad y al desempeño personal, así como la remuneración mediante entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción y los sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social se circunscribirán por lo general a los consejeros ejecutivos.

En este sentido, en el caso de que Lar España contemple el nombramiento de consejeros ejecutivos, la citada Política habrá de ser adaptada de tal forma que se especifique la cuantía de la remuneración fija anual y su variación en el periodo al que la Política se refiera; los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables; y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

Cabe destacar que Lar España no tiene previsto contar con consejeros ejecutivos a la fecha de publicación del presente Informe.

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.

La Sociedad no tiene asumida ninguna obligación ni compromiso en materia de pensiones, jubilación o similares con ningún consejero.

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.

No existen en la actualidad compensaciones por rescisión pactadas en relación con la terminación de la vinculación con Lar España por la condición de consejero.

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.

Lar España no tiene previsto contratar a ningún consejero ejecutivo en el ejercicio 2023.

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.

Los consejeros no tienen otras remuneraciones suplementarias por servicios distintos a los inherentes a su cargo, que no hayan sido descritas en este Informe.

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.

A la fecha de aprobación del presente informe, no existen en el Balance de la Sociedad créditos, ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración.

Asimismo, los consejeros no han recibido ningún otro concepto retributivo adicional a los expuestos en el presente Informe.

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.

A la fecha de aprobación del presente Informe, no existen otros conceptos retributivos diferentes a los expuestos en apartados anteriores.

- 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.

Tal y como se ha descrito anteriormente, la Junta General de Accionistas celebrada el 27 de abril de 2022 aprobó la Política de Remuneraciones vigente para su adaptación a las modificaciones introducidas por la Ley 5/2021, que resulta aplicable desde el momento de su aprobación y durante los dos ejercicios siguientes, es decir, hasta 2024.

En este sentido, la citada Política recoge esencialmente los mismos términos y condiciones de la anterior política de remuneraciones aprobada en 2021, cuyos principios esenciales y cuantías no han variado desde 2018, teniendo las modificaciones introducidas en la Política de Remuneraciones vigente, por objeto (i) adaptar el apartado 3.3 relativo a la sostenibilidad a largo plazo al artículo 529 novodécimos de la Ley de Sociedades de Capital, (ii) incorporar en un nuevo apartado 3.7 la relación de la Política con las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad; (iii) adaptar el apartado 4 relativo a la remuneración de los consejeros en su condición de tales al artículo 529 septdecimos de la Ley de Sociedades de Capital; (iv) introducir en el apartado 6 la necesidad de un acuerdo previo de la Junta General, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad relativo a las otras remuneraciones que pueden percibir los consejeros por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo, de conformidad con el artículo 529 novodécimos.5 de la Ley de Sociedades de Capital; y (v) completar el apartado 7.1 relativo a la elaboración, aprobación y revisión de la Política de Remuneraciones, de conformidad con el artículo 529 novodécimos.3 h) de la Ley de Sociedades de Capital.

Sin perjuicio de lo anterior, la Política aprobada también tiene por objeto la actualización de la remuneración del Presidente de Lar España, conforme a las circunstancias actuales de la Sociedad, ajustando de esta forma la cuantía máxima de la remuneración de los miembros del Consejo de Administración en coherencia. En este sentido, Lar España ha valorado el nivel de dedicación del Presidente, que excede con mucho el que sería habitual en un Presidente no ejecutivo en una compañía similar. A este respecto, cabe destacar que la Política de Remuneraciones de la Sociedad no contempla la existencia de dietas de asistencia a las reuniones, sino únicamente una remuneración fija anual independiente del número de reuniones que se celebren.

En todo caso, la Política de Remuneraciones vigente ha sido elaborada considerando la normativa legal aplicable, especialmente la Ley de Sociedades de Capital modificada por la Ley 5/2021, las opiniones de los accionistas de la Sociedad y otros inversores institucionales recibidas en el marco de sus políticas generales de engagement, las recomendaciones de los proxy advisors y, en general, el consenso de mercado respecto a las mejores prácticas de gobierno corporativo por parte de los stakeholders.

El informe sobre la Política de Remuneraciones presentado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración se encuentra disponible en la documentación para el accionista 2022 de la página web de la Compañía.

- 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.larespana.com/wp-content/uploads/2018/09/05.06-LERE-Politica-de-Remuneraciones-2022.pdf>

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

El voto de los accionistas ha sido considerado como ratificación del informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior, al haber obtenido 99,33% de votos favorables.

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.

La política de remuneraciones de consejeros aplicada en el ejercicio 2022 ha sido la política de remuneraciones 2021-2023, aprobada por la Junta General de Accionistas de 22 de abril de 2021, que ha estado vigente hasta el 27 de abril de 2022, fecha en la que se ha aprobado la nueva Política de Remuneraciones por la Junta General de Accionistas de esa fecha, cuya vigencia se extiende desde la fecha de aprobación y durante los dos ejercicios siguientes (2023 y 2024).

Como se ha indicado, la Política de Remuneraciones vigente no presenta cambios significativos respecto de la Política anterior, si bien se han introducido determinadas modificaciones de cara a su alineación con el nuevo marco normativo.

El proceso seguido para aplicar la política de remuneraciones de Lar España y determinar las retribuciones individuales en el ejercicio 2022 se ha realizado conforme se indica en la política de remuneraciones 2021-2023, así como en la actual Política de Remuneraciones aprobada el pasado 27 de abril.

En particular con referencia al ejercicio 2022, la Comisión revisó el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2021 de conformidad con lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, acordando aprobarlo y remitirlo al Consejo para su aprobación definitiva y posterior remisión a la Junta General de Accionistas.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad tiene un papel principal en la aplicación de la Política de Remuneraciones de Lar España. La Comisión se ha reunido en 8 ocasiones en el ejercicio 2022. En las reuniones se presentan los informes preparatorios de las propuestas que se someten a la consideración de la Comisión y de los cuales se conserva copia junto a las actas. La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad en el ejercicio 2022 y en lo que se refiere a remuneraciones ha mantenido una política de remuneraciones acorde a las desarrolladas hasta la fecha atendiendo al criterio mostrado por la mayoría de los accionistas que han mantenido una posición de votos favorables con respecto a la Política de Remuneraciones propuesta por el Consejo de Administración.

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

No se han producido desviaciones durante el ejercicio 2022.

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 se han aplicado excepciones temporales a la política de remuneraciones en el ejercicio 2022.

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

La Política de Remuneraciones de Lar España es compatible con la gestión adecuada y eficaz del riesgo.

Las diferentes acciones adoptadas por la Sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, han sido indicadas en el apartado A.1 del presente informe.

Con dichas acciones se pretende controlar las prácticas retributivas de la Sociedad con el fin de alinearlas con la estrategia de negocio, promoviendo la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de Lar España, e incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

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

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

El total de las retribuciones devengadas durante 2022 no supera la cifra máxima establecida en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas el 27 de abril de 2022. En este sentido, la Política vigente contempla un límite mayor en comparación con lo previsto en la política de remuneraciones 2021-2023, en línea con el incremento retributivo que se ha realizado al Presidente de Lar España, tal y como se ha indicado en el apartado A.2.

Por su parte, en la medida en que el Consejo de Administración de Lar España únicamente cuenta con consejeros no ejecutivos, la Política de Remuneraciones no contempla elementos retributivos variables, por lo que la retribución de los consejeros no ejecutivos se compone íntegramente por componentes fijos, de acuerdo con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo de las remuneraciones.

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	57.059.221	68,18

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.650	0,00
Votos a favor	56.783.858	99,33
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	273.713	0,48

Observaciones

El informe anual sobre remuneraciones de consejeros relativo al ejercicio 2021 fue sometido, el pasado 27 de abril de 2022, a la votación consultiva de la Junta General de Accionistas, como punto decimosexto del Orden del Día, con el resultado mostrado en el cuadro anterior.

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.

La retribución fija de los consejeros en su condición de tales en 2022 se ha determinado como se indica en el apartado A.1 del presente informe.

A estos efectos, cabe destacar que la remuneración establecida para los consejeros de la Sociedad se ha mantenido inalterada desde 2018, salvo el incremento propuesto en la Política de Remuneraciones vigente para el Presidente de Lar España. Tal y como se había adelantado, la citada Política contempla un incremento de 25.000 euros anuales en la retribución del Presidente del Consejo de Administración, que viene determinado por cuestiones relativas a la persona concreta que ocupa la posición como el grado de dedicación, la experiencia, el conocimiento, la criticidad en

momentos relevantes, la importancia desde una perspectiva institucional y la relevancia de las funciones corporativas que tiene atribuidas, en una Sociedad que está gestionada externamente y donde no hay consejeros ejecutivos.

La cantidad abonada a los consejeros por su pertenencia al Consejo y a las Comisiones ha sido en 2022 de 515.125 euros, inferior a la fijada como máxima en la Política de Remuneraciones vigente durante el citado ejercicio.

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.

En la medida en que Lar España no cuenta con consejeros ejecutivos, no se han devengado importes por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2022.

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:

Las políticas de remuneraciones aplicadas en el ejercicio 2022 no contemplan la retribución variable de los consejeros. No obstante, el reglamento del Consejo de Lar España en su artículo 27.5 prevé que las remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad y al desempeño personal, así como la remuneración mediante entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción y los sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social se circunscribirán por lo general a los consejeros ejecutivos.

Asimismo, los consejeros no ejecutivos podrán participar en los sistemas retributivos que conlleven la entrega de acciones cuando ésta se supedita al mantenimiento de la titularidad de las acciones mientras desempeñen el cargo de consejero.

No obstante lo anterior, cabe destacar que Lar España no contó con ningún consejero ejecutivo durante el ejercicio 2022.

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

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.

Tal y como se ha desarrollado en el apartado anterior, las políticas de remuneraciones aplicadas en el ejercicio 2022 no contemplan la retribución variable de los consejeros.

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.

Durante 2022 ninguno de los consejeros de Lar España ha resultado beneficiario de sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación o cualquier otra prestación de supervivencia, financiados total o parcialmente por la Sociedad.

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

Durante 2022 no se ha pactado o pagado indemnización alguna en la medida en que sólo ha cesado uno de los consejeros dominicales de la Sociedad. En este sentido, tal y como determinan las políticas de remuneraciones aplicadas durante el ejercicio 2022, los consejeros dominicales de la Compañía no perciben retribución alguna sin perjuicio de que son beneficiarios del seguro de responsabilidad civil, en línea con lo establecido en el artículo 40 de los Estatutos Sociales de Lar España.

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.

Lar España no ha contado con ningún consejero ejecutivo durante el ejercicio 2022.

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

Durante 2022, los consejeros de Lar España no han prestado ningún servicio distinto de los inherentes a su cargo.

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

Durante 2022, los consejeros de Lar España no han percibido ninguna retribución en forma de anticipo, crédito o garantía.

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

Durante 2022, los consejeros de Lar España no han percibido ninguna retribución en especie.

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.

Durante 2022, los consejeros de Lar España no han percibido ninguna remuneración en virtud de los pagos que realiza la sociedad a una tercera entidad en la cual presten servicio los consejeros.

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.

Lar España no ha remunerado durante 2022 a sus consejeros con ningún otro concepto retributivo distinto de los mencionados anteriormente.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don JOSE LUIS DEL VALLE	Presidente Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don ROGER COOKE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don ALEC EMMOTT	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don MIGUEL PEREDA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña ISABEL AGUILERA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña LETICIA IGLESIAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don LAURENT LUCCIONI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 28/01/2022

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don JOSE LUIS DEL VALLE	142		15						157	140
Don ROGER COOKE	70		17						87	87
Don ALEC EMMOTT	70		15						85	85
Don MIGUEL PEREDA										
Doña ISABEL AGUILERA	70		15						85	85

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Doña LETICIA IGLESIAS	70		31						101	93
Don LAURENT LUCCIONI										

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSE LUIS DEL VALLE	Plan							0,00				
Don ROGER COOKE	Plan							0,00				
Don ALEC EMMOTT	Plan							0,00				
Don MIGUEL PEREDA	Plan							0,00				
Doña ISABEL AGUILERA	Plan							0,00				
Doña LETICIA IGLESIAS	Plan							0,00				
Don LAURENT LUCCIONI	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSE LUIS DEL VALLE	
Don ROGER COOKE	
Don ALEC EMMOTT	
Don MIGUEL PEREDA	
Doña ISABEL AGUILERA	
Doña LETICIA IGLESIAS	
Don LAURENT LUCCIONI	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don JOSE LUIS DEL VALLE								
Don ROGER COOKE								
Don ALEC EMMOTT								
Don MIGUEL PEREDA								

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Doña ISABEL AGUILERA								
Doña LETICIA IGLESIAS								
Don LAURENT LUCCIONI								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSE LUIS DEL VALLE	Concepto	
Don ROGER COOKE	Concepto	
Don ALEC EMMOTT	Concepto	
Don MIGUEL PEREDA	Concepto	
Doña ISABEL AGUILERA	Concepto	
Doña LETICIA IGLESIAS	Concepto	
Don LAURENT LUCCIONI	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 2022	Total ejercicio 2021
Don JOSE LUIS DEL VALLE										
Don ROGER COOKE	15								15	15
Don ALEC EMMOTT										
Don MIGUEL PEREDA										
Doña ISABEL AGUILERA										
Doña LETICIA IGLESIAS										
Don LAURENT LUCCIONI										

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSE LUIS DEL VALLE	Plan							0,00				
Don ROGER COOKE	Plan							0,00				
Don ALEC EMMOTT	Plan							0,00				
Don MIGUEL PEREDA	Plan							0,00				
Doña ISABEL AGUILERA	Plan							0,00				
Doña LETICIA IGLESIAS	Plan							0,00				
Don LAURENT LUCCIONI	Plan							0,00				

Observaciones

[

]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSE LUIS DEL VALLE	
Don ROGER COOKE	
Don ALEC EMMOTT	
Don MIGUEL PEREDA	
Doña ISABEL AGUILERA	
Doña LETICIA IGLESIAS	
Don LAURENT LUCCIONI	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don JOSE LUIS DEL VALLE								
Don ROGER COOKE								
Don ALEC EMMOTT								
Don MIGUEL PEREDA								
Doña ISABEL AGUILERA								
Doña LETICIA IGLESIAS								
Don LAURENT LUCCIONI								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSE LUIS DEL VALLE	Concepto	
Don ROGER COOKE	Concepto	
Don ALEC EMMOTT	Concepto	
Don MIGUEL PEREDA	Concepto	
Doña ISABEL AGUILERA	Concepto	
Doña LETICIA IGLESIAS	Concepto	
Don LAURENT LUCCIONI	Concepto	

Observaciones

[]

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don JOSE LUIS DEL VALLE	157				157						157
Don ROGER COOKE	87				87	15				15	102
Don ALEC EMMOTT	85				85						85
Don MIGUEL PEREDA											
Doña ISABEL AGUILERA	85				85						85
Doña LETICIA IGLESIAS	101				101						101
Don LAURENT LUCCIONI											
TOTAL	515				515	15				15	530

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 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros externos									
Don JOSE LUIS DEL VALLE	157	12,14	140	6,06	132	-5,71	140	0,00	140
Don ROGER COOKE	102	0,00	102	5,15	97	-5,83	103	0,00	103
Don ALEC EMMOTT	85	0,00	85	4,94	81	-6,90	87	0,00	87
Don MIGUEL PEREDA	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña ISABEL AGUILERA	85	0,00	85	4,94	81	-4,71	85	0,00	85
Doña LETICIA IGLESIAS	101	8,60	93	5,68	88	-5,38	93	389,47	19
Don LAURENT LUCCIONI	0	-	0	-	0	-	2	-83,33	12
Resultados consolidados de la sociedad									
	72.921	201,83	24.160	-	-53.668	-	79.628	-40,51	133.847
Remuneración media de los empleados									
	216	33,33	162	18,25	137	11,38	123	5,13	117

Observaciones

1 Como consecuencia de la crisis provocada por la pandemia de Covid-19, se revisó la remuneración de los miembros del Consejo de Administración, acordonándose la reducción temporal de la remuneración de los consejeros de Lar España.

2 El periodo de devengo de la consejera en el ejercicio de 2018 fue de octubre a diciembre.

3 Conforme a lo establecido en la Circular 3/2021, se incluye el resultado antes de impuestos de las cuentas anuales consolidadas formuladas y auditadas de cada ejercicio.

4 Conforme a la Circular 3/2021, se establece que la remuneración media de los empleados se calculará como el cociente entre la cifra de la remuneración devengada por el personal en cada ejercicio, determinada de acuerdo con la normativa contable de aplicación en la elaboración de las cuentas anuales consolidadas y auditadas de cada ejercicio (descontando, en su caso, la retribución de los consejeros) y el número medio (sin considerar a los consejeros) ponderado de empleados calculado sobre una base equivalente a tiempo completo. En este sentido, se ha incluido la partida de "Sueldos, salarios y asimilados" de las cuentas anuales excluyendo la retribución de consejeros. Sin embargo, y sin perjuicio de que el calculo está realizado conforme a la normativa aplicable, debe resaltarse que la cifra que arroja está distorsionada por el vencimiento de un plan de incentivos a largo plazo, de 3 años de duración, que ha sido íntegramente abonado a los empleados en 2022 y que eleva significativamente la cifra de "Sueldos, salarios y asimilados", sin que dicha cifra corresponda a la realidad de las remuneraciones anuales. En este sentido, la remuneración media de los empleados en 2022 (sin contar el plan de incentivos a largo plazo) es de 175, siendo el % de variación 2022/2021 del 8%

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.

Anexo 2022:

APARTADO A.1.1

Criterios utilizados para establecer la Política de Remuneraciones

El sistema de remuneración que establece la Política vigente está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando los criterios necesarios para evitar la asunción excesiva de riesgos o que se premien resultados desfavorables y asegurando la alineación de los intereses de los consejeros con los que la Sociedad y sus accionistas, sin que se vea comprometida la independencia propia de los consejeros.

Los principios generales que conforman la Política de Remuneraciones de los consejeros de Lar España son aprobados y revisados por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y el Consejo de Administración, con el fin de mantener alineada la citada Política con la evolución del mercado y de las mejores prácticas de los competidores en materia retributiva.

Procedimientos y órganos involucrados en la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones

Según el artículo 15.4.f.ii del Reglamento del Consejo, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad revisará periódicamente la política de retribuciones de los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos en acciones y su aplicación, garantizará que su remuneración individual sea proporcionada a las que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la Sociedad, así como velará por su observancia, pudiendo proponer su modificación y actualización al Consejo de Administración.

Composición de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad

Tal y como establece el artículo 15 del Reglamento del Consejo de Administración de Lar España, la composición de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad estará constituida por un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros, designados por el propio Consejo de Administración, de entre los consejeros externos, a propuesta del Presidente del Consejo. La mayoría de los miembros de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad serán consejeros independientes. El Consejo de Administración designará, asimismo, a su Presidente de entre los consejeros independientes que formen parte de dicha Comisión. Los cargos de Secretario y Vicesecretario de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad serán desempeñados por quienes ocupen tales cargos en el Consejo de Administración.

La composición de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad a 31 de diciembre de 2022 es la siguiente:

Nombre y apellidos Función Categoría

D. Roger Maxwell Cooke Presidente Independiente

D. Alec Emmott Vocal Independiente

D. Miguel Pereda Vocal Dominical

D^{ña}. Leticia Iglesias Vocal Independiente

D. Juan Gómez-Acebo Secretario No consejero

D^{ña}. Susana Guerrero Vicesecretaria No consejera

Sin perjuicio de que durante el citado ejercicio la Comisión ha constatado que los miembros de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad reúnen todas las capacidades necesarias para el mejor desarrollo de sus funciones, la propia Comisión analizó la conveniencia de incorporar a la misma a D^{ña}. Leticia Iglesias, quien ya formaba parte de la Comisión de Auditoría y Control. En consecuencia, el Consejo de Administración de Lar España, a propuesta de la mencionada Comisión, acordó en su sesión de 22 de marzo de 2022 la incorporación de D^{ña}. Leticia Iglesias a partir de mayo de 2022 con el objetivo de garantizar una mayor coordinación de los aspectos ESG (Environmental, Social & Governance), particularmente, de sostenibilidad, entre la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y la Comisión de Auditoría y Control, responsable última del control y gestión de los riesgos ESG.

Conforme a lo anterior, durante el ejercicio 2022 la composición de la Comisión ha sido consecuente con lo establecido en el artículo 529 quince.1 de la Ley de Sociedades de Capital, siendo todos los miembros de la Comisión consejeros no ejecutivos y, desde mayo de 2022, fecha de la incorporación de D^{ña}. Leticia Iglesias a la Comisión, tres de ellos, incluyendo su Presidente, consejeros independientes, cumpliendo por tanto con la recomendación 47 del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas.

En este sentido, cabe destacar que la independencia de las decisiones de la Comisión ha estado garantizada en todo momento al no existir consejeros ejecutivos y teniendo el Presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, el cual es independiente, voto de calidad en caso de empate.

Funciones de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad tendrá las siguientes competencias básicas, sin perjuicio de otras funciones que pudiera asignarle el Consejo:

- Competencias relativas a la composición del Consejo de Administración y de sus comisiones.
- Competencias relativas a la selección de candidatos a consejeros y altos directivos.
- Competencias relativas al proceso de designación de cargos internos del Consejo de Administración.
- Competencias relativas a la evaluación de consejeros.
- Competencias relativas a la separación y cese de consejeros.
- Competencias relativas a remuneraciones de consejeros y altos directivos.
- Competencias relativas a la sostenibilidad en materias medioambientales y sociales.
- Velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión en relación con el ejercicio de sus funciones.
- Competencias relacionadas con los deberes de lealtad, diligencia, confidencialidad, no competencia, información de los Consejeros, etc. tales como elevar al Consejo los informes relativos al desempeño de cargos de administrador o directivo en Sociedades que sean competidoras de la Sociedad para la autorización expresa del Consejo de Administración, así como aquellos informes para la toma de decisiones a adoptar en caso de que se den situaciones que afecten a algún Consejero, relacionadas o no con su actuación en la propia Sociedad, que puedan perjudicar al crédito y reputación de esta y, en particular, cualquier causa penal en la que aparezcan como investigados, así como de sus vicisitudes procesales.

En particular, en relación con las competencias relativas a remuneraciones de consejeros y altos directivos, objeto del presente Informe, las funciones de la Comisión son las siguientes:

- i. Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los altos directivos.
- ii. Revisar periódicamente la política de retribuciones de los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a las que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la Sociedad, así como velar por su observancia, pudiendo proponer su modificación y actualización al Consejo de Administración.
- iii. Proponer las condiciones básicas de los contratos a celebrar por la Sociedad con los consejeros ejecutivos para su aprobación por el Consejo de Administración, incluyendo su retribución y la eventual indemnización que pudiera fijarse para el supuesto de cese anticipado en sus funciones y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribuciones a sistemas de ahorro, de conformidad en todo caso con lo previsto en la normativa interna de la Sociedad y, en particular, de acuerdo con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas.
- iv. Proponer al Consejo de Administración la fijación individual de la retribución de cada consejero en su condición de tal, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones de los consejeros, así como la determinación individual de la remuneración de cada consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas dentro del marco de la política de remuneraciones y de conformidad con lo previsto en su contrato.
- v. Informar y elevar al Consejo de Administración las propuestas del Presidente del Consejo de Administración o el Consejero Delegado, en caso de existir, relativas a la estructura de retribuciones de los altos directivos y a las condiciones básicas de sus contratos, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de separación.
- vi. Velar por la observancia de los programas de retribución de la Sociedad e informar los documentos a aprobar por el Consejo de Administración para su divulgación general en lo referente a la información sobre retribuciones, incluyendo el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y los apartados correspondientes del Informe anual de gobierno corporativo de la Sociedad, así como verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos.
- vii. Informar, con carácter preceptivo y previo a su aprobación por el órgano social competente, las remuneraciones que se establezcan para los consejeros independientes de otras sociedades del Grupo.

Reuniones de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad se reunirá, de ordinario, al menos tres veces al año. Asimismo, se reunirá a petición de cualquiera de sus miembros y cada vez que convoque su Presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo de Administración o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad deberá levantar acta de sus reuniones, de las que remitirá copia a todos los miembros del Consejo. El Consejo de Administración deliberará sobre las propuestas e informes que la Comisión le presente.

En el ejercicio 2022, la Comisión se ha reunido en 8 ocasiones, presentando los informes preparatorios de las propuestas que se someten a la consideración de la Comisión para su posterior elevación al Consejo de Administración, y de los cuales se conserva copia junto a las actas.

En consecuencia, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad se ha reunido con la frecuencia necesaria para un correcto desempeño de sus funciones y de acuerdo con lo establecido en la sección tercera del apartado segundo de la Guía Técnica 1/2019 de la CNMV.

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio 2023, se prevé que la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad mantenga, al menos, 7 reuniones durante el citado ejercicio.

Asesoramiento externo

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad podrá recabar el asesoramiento de expertos externos cuando lo juzgue necesario para el mejor cumplimiento de sus funciones. Conforme a lo anterior, la Sociedad ha contado con el asesoramiento externo de Willis Towers Watson para la de revisión del proceso de remuneración de consejeros y de EY Abogados, S.L.P. para la elaboración del presente Informe.

Asimismo, cuando la Sociedad lo ha considerado oportuno han participado asesores o proveedores externos en materias específicas de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

Procedimiento contemplado en la Política para aplicar excepciones temporales

La Política de Remuneraciones vigente no contempla la posibilidad de aplicar excepciones temporales a la política.

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

[24/02/2023]

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

- [] Si
[✓] No