

## ANEXO 1

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

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/12/2017

**C.I.F.**

A87586483

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

AEDAS HOMES, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

PASEO DE LA CASTELLANA, 42 MADRID

# MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

## A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

### Explique la política de remuneraciones

El 26 de septiembre de 2017, el Accionista Único de la Sociedad en ese momento aprobó la primera Política de Remuneraciones de la Sociedad. Dicha Política de Remuneraciones se refiere a los ejercicios 2017, 2018, 2019 y 2020 (excepto que la Junta General de accionistas decida su modificación en virtud de lo dispuesto en el artículo 529 novodécimo de la Ley de Sociedades de Capital). La Política de Remuneraciones ha sido elaborada teniendo en cuenta la relevancia de la Sociedad, su situación económica, los estándares de mercado para empresas comparables y la dedicación de los consejeros a la Sociedad. La remuneración que se establece mantiene una proporción adecuada y promueve la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las precauciones necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos o que se premien resultados desfavorables y asegurando la alineación de los intereses de los consejeros con los de la Sociedad y sus accionistas, sin que se vea comprometida la independencia propia de los consejeros.

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

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

(i) El importe máximo total de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales será aprobado por la Junta General.

(ii) El Consejo de Administración determinará la asignación de la remuneración a cada consejero en su condición de tal (en concepto de asignación fija) de acuerdo con la Política de Remuneraciones.

Según la Política de Remuneraciones, únicamente los consejeros independientes tienen derecho a percibir una remuneración por su condición de miembros del Consejo de Administración y de las Comisiones de las que formen parte. Según el artículo 17 de los Estatutos Sociales, la retribución de los consejeros por su condición de tales consistirá en una asignación anual fija. El importe máximo total que la Sociedad puede pagar a los consejeros en concepto de asignación fija anual, en su condición de tales, no podrá ser superior a 600.000 euros, salvo que la Junta General apruebe un importe diferente. No obstante, está previsto que el Consejo de Administración proponga a la próxima Junta General de accionistas la elevación de ese máximo hasta 1.000.000 euros en previsión de un incremento del número de miembros del Consejo y de su retribución individual.

Adicionalmente los miembros del Consejo podrán recibir: (i) cualquier salario, pago o compensación de cualquier naturaleza relacionado con el desempeño de tareas ejecutivas en la Compañía; (ii) pagos de primas del seguro de

responsabilidad civil contratado por la Sociedad para sus consejeros en condiciones de mercado; y (iii) cualquier reembolso de gastos corrientes en los que incurran los consejeros al asistir a las sesiones del Consejo o de Comisiones. En cuanto al consejero ejecutivo (actualmente, el único consejero ejecutivo de la Compañía es el Consejero Delegado), su retribución se compone actualmente de: (i) una remuneración fija de 500.000 euros, si bien puede aumentar hasta en un 25% mediante el incremento de su salario fijo o mediante la incorporación del consejero ejecutivo a sistemas de previsión social; (ii) las remuneraciones en especie descritas en el apartado A.10 siguiente, y (iii) una remuneración variable, que se describe en detalle en el apartado A.4 siguiente.

La retribución variable de los consejeros ejecutivos consiste en: (i) una retribución variable anual, que puede satisfacerse en efectivo o mediante la entrega de acciones, que se determinará en función del rendimiento profesional y del cumplimiento de unos objetivos predeterminados (20% sobre su retribución fija en caso de que se alcance un grado de cumplimiento del 100% de los objetivos fijados); y (ii) una retribución variable a largo plazo para incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros y la alineación de intereses a largo plazo. Como quiera que el único consejero que recibe retribución variable es el consejero ejecutivo (para más información, véase el apartado A.13 siguiente), la importancia de los conceptos retributivos variables respecto de los fijos es, hasta cierto punto, limitada.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ("CNR") y el Consejo de Administración han tomado en consideración las retribuciones de consejeros y altos directivos de sociedades del tamaño, características, relevancia y actividad de Aedas. De dicho análisis resulta, a juicio de la CNR, que la retribución de los consejeros se sitúa en un rango razonable del mercado.

## A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

### Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

La CNR es el órgano que asiste al Consejo de Administración en la política de retribución de los consejeros y altos directivos a la luz de las competencias que a tal efecto le asigna el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital y el artículo 15 del Reglamento del Consejo de Administración, la CNR ha ratificado la Política de Remuneraciones de los consejeros, que fue aprobada por el Accionista Único de la Compañía en ese momento el 26 de septiembre de 2017, y ha elevado al Consejo de Administración una propuesta para su modificación que será sometida, en su caso, a la aprobación de la próxima Junta General de accionistas. La Política de Remuneraciones cubre el ejercicio de 2017 así como los siguientes tres ejercicios (i.e. 2018, 2019 y 2020). Se hace constar que está previsto que el Consejo de Administración proponga a la próxima Junta General de accionistas la modificación de la Política de Remuneraciones a los efectos de elevar el importe máximo total que la Sociedad puede pagar a los consejeros en concepto de asignación fija anual, en su condición de tales, hasta 1.000.000 euros en previsión de un incremento del número de miembros del Consejo y de su retribución individual.

De igual forma, de acuerdo con el artículo 15.5 del Reglamento del Consejo de Administración, la CNR desempeñará las siguientes funciones en relación con las retribuciones de los consejeros:

- Informar y proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y altos directivos;
- Proponer al Consejo de Administración la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos;
- Comprobar la observancia de la política retributiva de la Sociedad;
- Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos.

El artículo 15.1 del Reglamento del Consejo de Administración establece que la CNR estará integrada por un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros, que tendrán que reunir la condición de consejeros no ejecutivos y, al menos, dos de ellos reunir la condición de consejeros independientes. Todos ellos serán nombrados por el Consejo de Administración.

La CNR designa entre sus miembros a un Presidente (que deberá tener la categoría de independiente), así como un Secretario, el cual podrá no ser miembro de la CNR. El Secretario asistirá al Presidente y deberá proveer para el buen funcionamiento de la CNR, ocupándose de reflejar debidamente en las actas el desarrollo de las sesiones y el contenido de las deliberaciones.

La composición actual de la CNR es la siguiente:

- Miguel Tembory – Presidente de la Comisión, es consejero independiente de Aedas desde el 27 de septiembre de 2017.
- Cristina Álvarez Álvarez – Vocal, es consejera independiente de Aedas desde el 4 de octubre de 2017.
- Evan Andrew Carruthers – Vocal, es consejero dominical de Aedas desde el 27 de septiembre de 2017.

Actualmente, el Secretario de la CNR es D. Alfonso Benavides Grases, secretario no consejero del Consejo de Administración.

En consecuencia, la composición de la CNR se corresponde con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración.

El Reglamento del Consejo de Administración también dispone que, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la CNR podrá recabar el asesoramiento de profesionales externos.

**A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.**

**Explique los componentes fijos de la remuneración**

La remuneración se determina en función de las responsabilidades asumidas por cada consejero, conforme al siguiente desglose para 2017:

- Pertenencia al Consejo de Administración: 50.000 euros.
- Presidente del Consejo de Administración: 25.000 euros.
- Presidente de alguna de las Comisiones (Comisión de Auditoría y Control, CNR y Comisión de Tecnología): 20.000 euros adicionales.
- Pertenencia a alguna Comisión (Comisión de Auditoría y Control, CNR y Comisión de Tecnología): 10.000 euros adicionales.

Se hace constar que está previsto que la CNR proponga al Consejo de Administración incrementar estos importes (elevándolos) y se espera que el Consejo de administración apruebe los nuevos importes que la CNR tiene la intención de someter, todo ello sometido a dos condiciones suspensivas:

- Que la Junta General de Accionistas apruebe la modificación de la Política de Remuneraciones a los efectos de elevar el importe máximo total que la Sociedad puede pagar a los consejeros en concepto de asignación fija anual, en su condición de tales, hasta 1.000.000 euros; y

- Que -a instancia del Presidente de la CNR- se verifique con un independiente que los nuevos importes propuestos son de mercado. Los nuevos importes propuestos son:

- o Pertenencia al Consejo de Administración: 75.000 euros.

- o Presidente del Consejo de Administración: 50.000 euros.

- o Presidente de alguna de las Comisiones (Comisión de Auditoría y Control, CNR y Comisión de Tecnología): 25.000 euros adicionales.

- o Pertenencia a alguna Comisión (Comisión de Auditoría y Control, CNR y Comisión de Tecnología): 15.000 euros adicionales.

Asimismo, se hace constar que ni los consejeros dominicales ni el consejero ejecutivo percibirán retribución alguna por su cargo en el Consejo de Administración ni por pertenecer a ninguna de sus Comisiones.

En caso de que se cumplan las dos condiciones suspensivas indicadas anteriormente, y teniendo en cuenta la composición actual del Consejo y de las comisiones, se estima que la retribución fija que los consejeros tienen derecho a percibir en 2018 en su condición de tales ascenderá a 530.000 euros anuales. Por su parte, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una retribución fija anual establecida en su contrato de alta dirección, que asciende a 500.000 euros al año, que el Consejo de Administración podrá incrementar hasta en un 25% mediante el aumento del salario fijo o mediante la incorporación del Consejero Delegado a sistemas de previsión social. Asimismo, el Consejero Delegado tiene derecho a un seguro médico privado para él, su cónyuge e hijos, y a un seguro de vida para el propio consejero, cuyas primas abonadas por la Sociedad en el ejercicio 2017 ascendieron a unos importes de 1.824 euros y 28,23 euros, respectivamente.

Además, la Sociedad pagará las primas del seguro de responsabilidad civil firmado para la cobertura de las tareas realizadas por sus consejeros, por importe de 26.300 euros anualmente.

Según la Política de Remuneraciones, los consejeros tienen derecho a que se les reembolsen los gastos corrientes en los que incurran por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones, siempre que se encuentren debidamente justificados. A fecha de 31 de diciembre de 2017, no se ha reembolsado ningún importe por este concepto a ningún consejero.

**A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.**

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.

- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (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.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

#### Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, sólo los consejeros ejecutivos disfrutan de componentes variables en su retribución. En este sentido, generalmente se prevé la posibilidad de que la Junta General de accionistas establezca sistemas de remuneración referenciados al valor de las acciones, que conlleven la entrega de acciones de la Sociedad o sistemas de remuneración consistentes en derechos de opción sobre acciones. El acuerdo de la Junta General determinará, en su caso, el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

La retribución variable se basa en los principios de la Política de Remuneraciones descritos en el Apartado A.1 y tendrá en cuenta los elementos que se describen a continuación:

(i) Retribución variable anual: la Política de Remuneraciones de la Compañía prevé una remuneración variable anual que podrá satisfacerse en efectivo o mediante la entrega de acciones en caso de haber sido debidamente aprobada por la Junta General. La remuneración variable de los consejeros deberá tener en cuenta el rendimiento profesional y el cumplimiento de unos objetivos a corto, medio y largo plazo predeterminados con anterioridad, de manera que se evalúe el desempeño continuado y la contribución a la creación de valor para la Sociedad.

Concretamente, el consejero ejecutivo tiene derecho a percibir como retribución variable anual un 20% sobre su retribución fija en caso de que se alcance un grado de cumplimiento del 100% de los objetivos fijados por el Consejo de Administración, que incluirán tanto objetivos de rendimiento financiero como de crecimiento económico como el incremento de EBITDA, el crecimiento del margen de beneficio y el retorno total para el accionista, así como otros de rendimiento no-financiero (objetivos como el grado de cumplimiento de las normas de gobierno corporativo, recomendaciones o gestión del riesgo, entre otros).

(ii) Retribución variable a largo plazo (LTIP): se permite a los consejeros ejecutivos (así como a los altos directivos y ciertos trabajadores clave de la Compañía) participar como beneficiarios en los planes de incentivos a largo plazo implantados por la Sociedad con la finalidad de incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros y la alineación de intereses a largo plazo de los consejeros ejecutivos, directivos y empleados clave, con los intereses de los accionistas de la Compañía.

El LTIP consiste en la entrega gratuita de acciones después de un periodo de tiempo, sujeto al cumplimiento de ciertos objetivos de rendimiento y a la continuidad en el empleo del beneficiario. El LTIP estará compuesto por tres ciclos, de tres años cada uno, con el primer ciclo siendo ligeramente más largo. El primero de esos tres ciclos empezó en la fecha de admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las Bolsas españolas el 20 de octubre de 2017 y durará hasta el 31 de diciembre del 2020. El segundo ciclo comenzará el 1 de enero de 2019 y terminará el 31 de diciembre de 2021. Finalmente el tercer ciclo comenzará el 1 de enero de 2020 y durará hasta el 31 de diciembre de 2022.

El LTIP establece:

1. un umbral mínimo por debajo del cual el LTIP no se devengará;
2. un nivel objetivo correspondiente a un rendimiento del 100% por importe de 7.333.000 euros para todos los beneficiarios;
3. un nivel máximo que se devengará en caso de rendimiento superior al 100% y hasta un máximo del 150% del nivel objetivo por importe de 11.000.000 euros para todos los beneficiarios.

La Cantidad Objetivo Total en Euros se repartirá entre los distintos beneficiarios del LTIP. La cuantía a percibir por cada beneficiario en el nivel objetivo se designará como la "Cantidad Objetivo en Euros". La cantidad objetivo de acciones a recibir por cada beneficiario en el nivel objetivo (la "Cantidad Objetivo de Acciones") resultará de dividir su Cantidad Objetivo en Euros entre el precio de las acciones correspondiente a cada ciclo (el "Precio por Acción del LTIP"). El Precio por Acción del LTIP del primer ciclo se corresponderá con el precio de la oferta, mientras que el precio de los ciclos

siguientes será el precio medio de cierre de la acción durante las 20 sesiones bursátiles inmediatamente anteriores al comienzo de cada ciclo.

En el caso del consejero delegado, la cantidad en el nivel objetivo será de 734.000 euros en el primer ciclo y 367.000 euros en el segundo y tercer ciclos y su cantidad en el nivel máximo será de 1.100.000 euros en el primer ciclo y 550.000 euros en el segundo y tercer ciclos.

El número de acciones a entregar a cada beneficiario tras cada uno de los ciclos será el resultado de multiplicar (i) la Cantidad Objetivo de Acciones; por (ii) la media ponderada del nivel de cumplimiento de distintos parámetros de desempeño ("Coeficiente de Pago Ponderado").

Para el primer ciclo, el Coeficiente de Pago Ponderado será la media ponderada de tres parámetros de desempeño, representando cada uno un tercio del total (i.e., 33.33%), como se describe a continuación:

1. EBITDA: se determinará un objetivo de EBITDA como objetivo de crecimiento para el periodo del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2020. El nivel de consecución estará basado en la cantidad del EBITDA efectivo para el mismo periodo y el coeficiente de pay-out tendrá un rango de entre el 0% al 150%.

2. Margen de beneficios: se determinará un objetivo de margen de beneficios como objetivo de eficiencia para el periodo entre el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2020. El nivel de consecución estará basado en el margen de beneficios efectivo para el mismo periodo y el coeficiente de pay-out tendrá un rango de entre el 0% al 150%.

3. Retorno total para el accionista ("TSR"): se determinará un objetivo de TSR como objetivo de creación de valor para el periodo desde la admisión a cotización de las acciones de la Compañía a cotización en las Bolsas españolas el 20 de octubre de 2017 al 31 de diciembre de 2020. El nivel de consecución estará basado en el TSR efectivo para el mismo periodo. El TSR se entenderá como la evolución del precio de la cotización, incluyendo el valor de los dividendos, si existen, asumiendo que los dividendos se reinvierten en acciones de Aedas el mismo día que son pagadas. El coeficiente de pay-out tendrá un rango de entre el 0% al 150%.

Se hace constar que las acciones entregadas a los beneficiarios en el marco del LTIP tendrán un valor superior a la cantidad en euros correspondiente en caso de que, en el momento de entrega, el precio de cotización de las acciones sea superior al Precio por Acción del LTIP correspondiente al ciclo en cuestión. Al contrario, las acciones podrán tener un valor inferior a dicha cantidad en euros si el precio de cotización de las acciones fuera inferior al Precio por Acción del LTIP correspondiente.

La entrega de acciones se producirá una vez cumplidas las obligaciones tributarias pertinentes y los beneficiarios de las acciones estarán sujetos a diversos periodos de lock-up. En concreto, el consejero ejecutivo deberá mantener el 100% de las acciones recibidas bajo el LTIP durante un periodo mínimo de, al menos, un año desde la recepción de las mismas. Los consejeros ejecutivos estarán sujetos a cláusulas clawback durante un periodo máximo de hasta dos años desde la recepción de las acciones recibidas bajo el LTIP.

**A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, 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.**

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

#### **Explique los sistemas de ahorro a largo plazo**

Al tiempo de elaborarse el presente informe, no existen sistemas de ahorro a largo plazo, ya sean de jubilación o cualquier otra prestación de supervivencia, a favor de los consejeros, salvo el seguro de vida contratado a favor del Consejero Delegado que se describe en el Apartado A.10.

Actualmente, la Sociedad no tiene ningún compromiso, ni de aportación ni de prestación definida, a ningún sistema de jubilación o ahorro a largo plazo de ningún consejero.

**A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.**

#### **Explique las indemnizaciones**

A la fecha del presente informe, Aedas no tiene asumidos compromisos de pago de indemnizaciones por cese de las funciones como consejero, a parte de las indicadas en el Apartado A.7. Adicionalmente, en 2017, no se indemnizó a ningún consejero por el cese de sus funciones como tal.

**A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera**

otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

**Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos**

Los términos y condiciones esenciales del contrato del consejero ejecutivo son los que se indican a continuación:

(i) Duración: indefinida.

(ii) Pacto de exclusividad: los consejeros ejecutivos deberán prestar sus servicios de forma exclusiva para la Sociedad, de forma que no podrán prestar ninguna clase de servicios, directa o indirectamente, bajo cualquier clase de relación jurídica, para terceros, ni por cuenta propia, aun cuando las actividades que realicen no sean concurrentes con las de la Sociedad.

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

**A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.**

**Explique las remuneraciones suplementarias**

A fecha de este informe, ningún consejero presta servicios distintos de los inherentes a su cargo, por lo que no existe ninguna remuneración suplementaria devengada por tales conceptos.

**A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, 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.**

**Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos**

A fecha de este informe, no existen anticipos, créditos ni garantías concedidas a los miembros del Consejo de Administración.

**A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.**

#### Explique las remuneraciones en especie

Las remuneraciones en especie de los miembros del Consejo de Administración son únicamente en favor del consejero ejecutivo.

De conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros, el Consejero Delegado tiene derecho a un seguro médico privado para el propio consejero y su familia, y a un seguro de vida para el propio consejero. El importe correspondiente a la prima del seguro médico privado en 2017 fue de 1.824 euros, y del seguro de vida fue 28,23 euros. Además, se le podrá incorporar a los sistemas de previsión social que acuerde el Consejo de Administración.

**A.11 Indique 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 tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.**

#### Explique las remuneración 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

A fecha del presente informe, no se han producido pagos de esta naturaleza.

**A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera 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.**

#### Explique los otros conceptos retributivos

Con anterioridad a la admisión a cotización de las acciones de la Compañía en las Bolsas españolas, Hipoteca 43 Lux, S.à r.l., como accionista vendedor de las acciones de la Compañía en la oferta, puso en marcha un plan de incentivos en efectivo y acciones (el "Plan de Incentivos de Directivos" o "PID") destinado a motivar y retener a varios ejecutivos clave de la Compañía (incluyendo al consejero delegado, otros tres altos directivos y cuatro empleados clave). El PID fue conferido en el momento de la admisión a cotización de las acciones de la Compañía el 20 de octubre de 2017 y fue íntegramente pagado por Hipoteca 43 Lux, S.à r.l.

Teniendo en cuenta que el PID fue íntegramente pagado por Hipoteca 43 Lux, S.à r.l., la Compañía contabilizó, por el principio de devengo, este pago en su Cuenta de Pérdidas y Ganancias como gastos de personal y los fondos de este pago por Hipoteca 43 Lux, S.à r.l. como una contribución a las reservas del grupo de sociedades de la Compañía.

La cantidad que se pagó finalmente por el PID estuvo sujeta al ratio de retorno interno obtenido por Hipoteca 43 Lux, S.à r.l. como resultado de la oferta de las acciones de la Compañía, sobre la base del total de las inversiones en efectivo y de las contribuciones realizadas por dicho accionista al grupo de sociedades de la Compañía y al precio de oferta de las acciones en la oferta.

La cantidad total del PID fue finalmente de 26 millones de euros considerando que el precio de oferta de las acciones de la Compañía era de 31,65 euros. Entre el 23% y el 26% de la cantidad total del PID estaba destinada al consejero delegado. Hipoteca 43 Lux, S.à r.l. determinó, a su sola discreción, el porcentaje final en el momento de admisión en el 26%.

La estructura del pago del PID a cada beneficiario se determinó como sigue:

1. El 50% de la cantidad total del PID fue pagado en efectivo en el mes siguiente a la admisión a cotización en las Bolsas españolas de las acciones de la Compañía; y

2. El 50% de la cantidad total del PID fue pagado en acciones de la Compañía en el mes siguiente a dicha admisión a cotización. El precio de referencia utilizado para el cálculo del número de acciones entregadas a cada beneficiario del PID fue el precio de oferta de las acciones de la Compañía en la oferta. Las acciones del PID fueron entregadas descontando cualesquiera impuestos y, en su caso, contribuciones a la Seguridad Social procedentes del PID. Las acciones del PID fueron entregadas exclusivamente por Hipoteca 43 Lux, S.à r.l., sin implicar ninguna dilución para los nuevos accionistas de la Compañía tras la admisión a cotización de las acciones de la Compañía en las Bolsas españolas.

El importe total agregado pagado al Consejero Delegado en virtud del PID ascendió a 6.729.076,38 euros. El Consejero Delegado recibió 3.364.538,19 euros en efectivo y 73.328 acciones de la Compañía.

Las acciones del PID adquiridas bajo el PID por el Consejero Delegado están sujetas a un compromiso de lock-up de 365 días desde la admisión a cotización de las acciones de la Compañía. Así, el Consejero Delegado no puede disponer libremente de las acciones del PID adquiridas hasta que dicho plazo haya transcurrido (i.e., el 20 de octubre de 2018).

**A.13 Explique 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, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración**

basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

#### Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

De acuerdo con la Política de Remuneraciones, la remuneración de los consejeros independientes ha de ser adecuada y suficiente para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad exigida por el cargo, pero, al mismo tiempo, no habrá de ser tan elevada como para comprometer su independencia.

En opinión de la Compañía, la remuneración de los consejeros independientes está dentro de los estándares de mercado y remunera suficientemente sus servicios y dedicación, sin que, en ningún caso, se condicione su independencia.

Como regla general, conforme a lo descrito en la Sección A.1, los consejeros independientes tendrán derecho a una remuneración fija anual que, en su conjunto, no podrá exceder a 600.000 euros. No obstante, está previsto que el Consejo de Administración proponga a la próxima Junta General de accionistas la elevación de ese máximo hasta 1.000.000 euros en previsión de un incremento del número de miembros del Consejo y de su retribución individual.

El Consejo de Administración establecerá los criterios para determinar los importes correspondientes a cada consejero, con base en: (i) la categoría del consejero, (ii) el papel que cumple el consejero en el Consejo de Administración y en cualquiera de sus Comisiones, (iii) las tareas y responsabilidades específicas asumidas durante el año, (iv) la experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas tareas, y (v) la cantidad de tiempo y de dedicación que exige su cumplimiento.

De conformidad con la Política de Remuneración vigente, únicamente los consejeros ejecutivos (actualmente, el Consejero Delegado de la Sociedad) podrán percibir una remuneración variable vinculada a métricas de rendimiento predeterminadas y cuantificables, que incluirá no solo métricas de rendimiento financieras sino también objetivos no financieros considerados adecuados para la creación de valor a largo plazo (como el cumplimiento de la normativa de buen gobierno o de gestión y control). La remuneración variable tendrá en consideración los objetivos a corto, medio y largo plazo para que el rendimiento y contribución continuos para la creación de valor sostenible.

Según lo descrito en las Secciones A.1 y A.3, de conformidad con el contrato de servicios suscrito con el Consejero Delegado, además de una remuneración fija, el Consejero Delegado tendrá derecho a una remuneración variable hasta un 20% sobre su retribución fija en caso de que se alcance un grado de cumplimiento del 100% de sus objetivos (que incluirán tanto objetivos de rendimiento financiero como no financiero, como es el caso del incremento del EBITDA, el incremento del parámetro de eficiencia (Developers Margin) y el parámetro de creación de valor (Total Shareholder Return - TSR), así como otros objetivos no financieros, como el grado de cumplimiento de las normas de gobierno corporativo o de políticas de gestión del riesgo). Adicionalmente, conforme a lo detallado en la Sección A.4, el Consejero Delegado tendrá derecho a participar en el Plan de Incentivos a Largo Plazo vigente, que sobre todo tiene como objetivo incentivar el cumplimiento sostenible de los objetivos financieros y la creación de valor al accionista. El Plan de Incentivos a Largo Plazo está basado en el cumplimiento de tres parámetros cuantitativos (EBITDA, parámetro de eficiencia (Developers Margin) y el parámetro de creación de valor (Total Shareholder Return - TSR) obtenidos durante un ciclo), que se calcularán durante tres ciclos superpuestos, de aproximadamente tres años cada uno.

En relación con las potenciales situaciones de conflicto de intereses, el Reglamento del Consejo de Administración de Aedas establece que las situaciones de conflicto de interés serán puestas en conocimiento del Consejo por los propios afectados, con la debida antelación. Además, el consejero deberá abstenerse de asistir e intervenir en las deliberaciones que afecten a asuntos en los que se halle interesado personalmente, y de votar en las correspondientes decisiones.

## **B POLÍTICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS**

Derogado.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

#### Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

De conformidad con la Política de Remuneración de la Compañía aprobada el 26 de septiembre de 2017, la retribución fija de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad es la siguiente:

- Pertenencia al Consejo de Administración: 50.000 euros.
- Presidente del Consejo de Administración: 25.000 euros.
- Pertenencia a alguna comisión (Comisión de Auditoría, CNR, Comisión de Tecnología): 10.000 euros adicionales por comisión.
- Presidente de alguna de las Comisiones: 20.000 euros adicionales por cada comisión.
- El consejero ejecutivo tiene derecho a percibir una retribución fija anual establecida en su contrato de alta dirección, que asciende a 500.000 euros al año.

Conforme a lo indicado en la Sección A.1, únicamente los consejeros independientes tendrán derecho a percibir remuneración por su condición como tal. El importe máximo agregado de la remuneración a los consejeros independientes no podrá exceder de 600.000 euros por año por un término indefinido, siempre y cuando la Junta General de accionistas no apruebe acuerdo distinto. Este límite no incluye: (a) cualquier salario, compensación de cualquier naturaleza o pago que se efectúe en otro concepto a consejeros ejecutivos por la realización de sus funciones ejecutivas, de acuerdo con los Estatutos Sociales y sus respectivos contratos con la Sociedad; (b) los pagos de las primas del seguro de responsabilidad civil contratado por la Sociedad para sus consejeros; y (c) cualquier reembolso de gastos corrientes en los que incurran los consejeros a la hora de asistir a las sesiones del Consejo o de alguna de sus Comisiones.

Corresponde al Consejo de Administración determinar el importe correspondiente a cada consejero en su condición de tal, que tendrá en cuenta las tareas y responsabilidades específicas asumidas por cada consejero durante el ejercicio 2017, el hecho de que el consejero sea miembro de alguna Comisión del Consejo, o cualesquiera otros objetivos que el Consejo considere adecuados.

Durante el ejercicio 2017, los consejeros independientes de Aedas percibieron la siguiente remuneración, cuyas cifras son el resultado de ajustar el importe total anual en proporción al período desde el nombramiento de cada consejero hasta el 31 de diciembre de 2017:

- Pertenencia al Consejo de Administración: 13.055,56 euros (o 12.096,77 euros en el caso de los nombramientos del 4 de octubre de 2017).
- Presidente del Consejo de Administración: 6.527,78 euros.
- Pertenencia a alguna comisión (Comisión de Auditoría, CNR y Comisión de Tecnología): 2.611,11 euros adicionales por comisión (o 2.419,35 euros en el caso de los nombramientos del 4 de octubre de 2017).
- Presidente de alguna de las Comisiones: 5.222,22 euros adicionales por cada comisión (o 4.838,71 euros en el caso de los nombramientos del 4 de octubre de 2017).
- El consejero ejecutivo recibió una retribución fija anual establecida en su contrato de alta dirección, que asciende a 310.666,67 euros.

Además de la remuneración fija anual de 500.000 euros, que podrá incrementarse hasta un 25% sobre la remuneración fija, mediante acuerdo del Consejo de Administración, el Consejero Delegado tiene derecho a percibir una remuneración variable de un máximo de un 20% sobre la remuneración fija, en caso de que se alcance un grado de cumplimiento del 100% de sus objetivos. En el ejercicio 2017, el Consejero Delegado ha recibido una remuneración adicional de 75.600 euros, como remuneración variable, que fue pagada en efectivo. Asimismo, el Consejero Delegado tiene derecho a seguro de salud para él y su familia (cuya prima, durante el ejercicio 2017, ascendió a 1.824 euros) y un seguro de vida (cuya prima, durante el ejercicio 2017, ascendió a 28,23 euros).

Asimismo, en 2017, la Compañía pagó primas del seguro de responsabilidad civil por un importe total de 21.013,08 euros (IVA incluido).

Finalmente, el Consejero Delegado tiene derecho a participar en el Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Compañía, que se pagará en acciones a la terminación del primer ciclo de dicho plan (el primer ciclo terminará el 31 de diciembre de 2020).

## D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	Independiente	Desde 27/09/2017 hasta 31/12/2017.
DAVID MARTÍNEZ MONTERO	Ejecutivo	Desde 30/06/2017 hasta 31/12/2017.
EVAN ANDREW CARRUTHERS	Dominical	Desde 27/09/2017 hasta 31/12/2017.
EDUARDO EDMUNDO D'ALESSANDRO CISHEK	Dominical	Desde 27/09/2017 hasta 31/12/2017.
MERLIN PROPERTIES	Dominical	Desde 27/09/2017 hasta 31/12/2017.
JAVIER LAPASTORA TURPIN	Independiente	Desde 27/09/2017 hasta 31/12/2017.
MIGUEL TEMBOURY REDONDO	Independiente	Desde 27/09/2017 hasta 31/12/2017.
EMILE K. HADDAD	Independiente	Desde 27/09/2017 hasta 31/12/2017.
CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	Independiente	Desde 04/10/2017 hasta 31/12/2017.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
EVAN ANDREW CARRUTHERS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EDUARDO EDMUNDO D'ALESSANDRO CISHEK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MERLIN PROPERTIES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	0	19	0	0	0	2	0	0	21	0
JAVIER LAPASTORA TURPIN	0	13	0	0	0	5	0	0	18	0

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
MIGUEL TEMBOURY REDONDO	0	13	0	0	0	5	0	0	18	0
EMILE K. HADDAD	0	13	0	0	0	0	0	0	13	0
CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	0	12	0	0	0	7	0	0	19	0
DAVID MARTÍNEZ MONTERO	310	0	0	75	0	0	0	3.364	3.749	0

## ii) Sistemas de retribución basados en acciones

DAVID MARTÍNEZ MONTERO management incentive plan												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017							
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio				
24/11/2017	0	0	0,00	no aplica	0	0	0,00	no aplica				
Condiciones: no aplica												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
73.328	31,65	3.365	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	no aplica	
Otros requisitos de ejercicio: no aplica												

## iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	0	0	0	0
DAVID MARTÍNEZ MONTERO	0	0	0	0
EDUARDO EDMUNDO D´ALESSANDRO CISHEK	0	0	0	0
EMILE K. HADDAD	0	0	0	0
EVAN ANDREW CARRUTHERS	0	0	0	0
JAVIER LAPASTORA TURPIN	0	0	0	0
MERLIN PROPERTIES	0	0	0	0
MIGUEL TEMBOURY REDONDO	0	0	0	0

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	0	0	0	0

iv) Otros beneficios (en miles de €)

DAVID MARTÍNEZ MONTERO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		no aplica	no aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
0	0	no aplica	no aplica

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

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DAVID MARTÍNEZ MONTERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EDUARDO EDMUNDO D'ALESSANDRO CISHEK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EMILE K. HADDAD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EVAN ANDREW CARRUTHERS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER LAPASTORA TURPIN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MERLIN PROPERTIES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MIGUEL TEMBOURY REDONDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## ii) Sistemas de retribución basados en acciones

<b>CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ</b> no aplica												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017						Opciones asignadas durante el ejercicio 2017					
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		
31/12/2017	0	0	0,00	no aplica			0	0	0,00	no aplica		
Condiciones: no aplica												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	no aplica	
Otros requisitos de ejercicio: no aplica												

<b>DAVID MARTÍNEZ MONTERO</b> no aplica												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017						Opciones asignadas durante el ejercicio 2017					
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		
31/12/2017	0	0	0,00	no aplica			0	0	0,00	no aplica		
Condiciones: no aplica												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	no aplica	
Otros requisitos de ejercicio: no aplica												

**EDUARDO EDMUNDO D´ALESSANDRO CISHEK**  
no aplica

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
31/12/2017	0	0	0,00	no aplica	0	0	0,00	no aplica

Condiciones: no aplica

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	no aplica

Otros requisitos de ejercicio: no aplica

**EMILE K. HADDAD**  
no aplica

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
31/12/2017	0	0	0,00	no aplica	0	0	0,00	no aplica

Condiciones: no aplica

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	no aplica

Otros requisitos de ejercicio: no aplica

**EVAN ANDREW CARRUTHERS**  
no aplica

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
31/12/2017	0	0	0,00	no aplica	0	0	0,00	no aplica

Condiciones: no aplica

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	no aplica

Otros requisitos de ejercicio: no aplica

**JAVIER LAPASTORA TURPIN**  
no aplica

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
31/12/2017	0	0	0,00	no aplica	0	0	0,00	no aplica

Condiciones: no aplica

Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	no aplica

Otros requisitos de ejercicio: no aplica

**MERLIN PROPERTIES**  
no aplica

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
31/12/2017	0	0	0,00	no aplica	0	0	0,00	no aplica			
Condiciones: no aplica											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	no aplica
Otros requisitos de ejercicio: no aplica											

**MIGUEL TEMBOURY REDONDO**  
no aplica

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
31/12/2017	0	0	0,00	no aplica	0	0	0,00	no aplica			
Condiciones: no aplica											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	no aplica
Otros requisitos de ejercicio: no aplica											

**SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA**  
no aplica

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
31/12/2017	0	0	0,00	no aplica	0	0	0,00	no aplica			
Condiciones: no aplica											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	no aplica
Otros requisitos de ejercicio: no aplica											

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	0	0	0	0
DAVID MARTÍNEZ MONTERO	0	0	0	0
EDUARDO EDMUNDO D´ALESSANDRO CISHEK	0	0	0	0
EMILE K. HADDAD	0	0	0	0
EVAN ANDREW CARRUTHERS	0	0	0	0
JAVIER LAPASTORA TURPIN	0	0	0	0
MERLIN PROPERTIES	0	0	0	0
MIGUEL TEMBOURY REDONDO	0	0	0	0
SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	0	0	0	0

iv) Otros beneficios (en miles de €)

CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		no aplica	no aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
0	0	no aplica	no aplica

DAVID MARTÍNEZ MONTERO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		no aplica	no aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
0	0	no aplica	no aplica

EDUARDO EDMUNDO D´ALESSANDRO CISHEK			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			

<b>EDUARDO EDMUNDO D´ALESSANDRO CISHEK</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		no aplica	no aplica
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2017</b>	<b>Ejercicio 2016</b>	<b>Ejercicio 2017</b>	<b>Ejercicio 2016</b>
0	0	no aplica	no aplica

<b>EMILE K. HADDAD</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		no aplica	no aplica
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2017</b>	<b>Ejercicio 2016</b>	<b>Ejercicio 2017</b>	<b>Ejercicio 2016</b>
0	0	no aplica	no aplica

<b>EVAN ANDREW CARRUTHERS</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		no aplica	no aplica

<b>EVAN ANDREW CARRUTHERS</b>			
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2017</b>	<b>Ejercicio 2016</b>	<b>Ejercicio 2017</b>	<b>Ejercicio 2016</b>
0	0	no aplica	no aplica

<b>JAVIER LAPASTORA TURPIN</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>	<b>Características esenciales de la operación</b>		<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00	no aplica		no aplica
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2017</b>	<b>Ejercicio 2016</b>	<b>Ejercicio 2017</b>	<b>Ejercicio 2016</b>
0	0	no aplica	no aplica

<b>MERLIN PROPERTIES</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>	<b>Características esenciales de la operación</b>		<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00	no aplica		no aplica
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2017</b>	<b>Ejercicio 2016</b>	<b>Ejercicio 2017</b>	<b>Ejercicio 2016</b>

<b>MERLIN PROPERTIES</b>			
0	0	no aplica	no aplica

<b>MIGUEL TEMBOURY REDONDO</b>					
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>					
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>		<b>Importes eventualmente devueltos</b>	
0,00		no aplica		no aplica	
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>			
<b>Ejercicio 2017</b>	<b>Ejercicio 2016</b>	<b>Ejercicio 2017</b>		<b>Ejercicio 2016</b>	
0	0	no aplica		no aplica	

<b>SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA</b>					
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>					
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>		<b>Importes eventualmente devueltos</b>	
0,00		no aplica		no aplica	
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>			
<b>Ejercicio 2017</b>	<b>Ejercicio 2016</b>	<b>Ejercicio 2017</b>		<b>Ejercicio 2016</b>	
0	0	no aplica		no aplica	

**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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	21	0	0	21	0	0	0	0	21	0	0
EVAN ANDREW CARRUTHERS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER LAPASTORA TURPIN	18	0	0	18	0	0	0	0	18	0	0
MIGUEL TEMBOURY REDONDO	18	0	0	18	0	0	0	0	18	0	0
EMILE K. HADDAD	13	0	0	13	0	0	0	0	13	0	0
CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	19	0	0	19	0	0	0	0	19	0	0
EDUARDO EDMUNDO D'ALESSANDRO CISHEK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MERLIN PROPERTIES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DAVID MARTÍNEZ MONTERO	3.749	3.365	0	7.114	0	0	0	0	7.114	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3.838</b>	<b>3.365</b>	<b>0</b>	<b>7.203</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7.203</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento 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.

De conformidad con el contrato de servicios del Consejero Delegado, el Consejero Delegado tiene derecho a percibir, además de la remuneración fija anual de 500.000 euros, que podrá incrementarse hasta un 25% sobre dicha remuneración fija, una remuneración variable de un máximo de un 20% sobre la remuneración fija, en caso de que se alcance un grado de cumplimiento del 100% de sus objetivos aprobados, que incluirán tanto objetivos de rendimiento financiero como no financiero (esto es, grado de cumplimiento de las normas de gobierno corporativo, de políticas internas y de control y gestión del riesgo, entre otros).

Asimismo, conforme a lo descrito en la Sección A.4, (i) los consejeros ejecutivos (actualmente, el único es el Consejero Delegado); (ii) los miembros del equipo directivo y (iii) ciertos empleados clave, tienen derecho a recibir acciones bajo el Plan de Incentivos a Largo Plazo, aprobado el 26 de septiembre de 2017 por el Accionista Único de la Sociedad. El Plan de Incentivos a Largo Plazo está estructurado en tres ciclos de tres años cada. El número de acciones que finalmente se asignará a cada beneficiario del plan al final de cada uno de los ciclos será el resultado de multiplicar (i) el número de acciones objetivo de cada beneficiario por (ii) Coeficiente de Pago Ponderado, que dependerá de la media de cumplimiento de las métricas de rendimiento, oscilando entre 0% y 150%. El Coeficiente de Pago Ponderado se calculará como la media ponderada del nivel de cumplimiento de los siguientes parámetros de desempeño: (a) EBITDA (b) un parámetro de eficiencia (Developers Margin) y (c) un parámetro de creación de valor (Total Shareholder Return - TSR). El Plan de Incentivos a Largo Plazo prevé premiar a sus beneficiarios por superar los parámetros objetivo hasta un máximo de un 150% del nivel objetivo.

## D.3 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
<b>Votos emitidos</b>	0	0,00%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	0	0,00%
<b>Votos a favor</b>	0	0,00%
<b>Abstenciones</b>	0	0,00%

## **E** 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.

Apartado D.1.a).ii): En el ejercicio 2017, Hipoteca 43 Lux, S.à r.l., como accionista vendedor en la oferta de acciones de la Sociedad, entregó al consejero ejecutivo 73.328 acciones netas, para lo cual se transmitieron adicionalmente 32.977 acciones para el pago del correspondiente ingreso a cuenta.

Apartado D.3: La Compañía no ha aprobado ningún informe anual de remuneración anterior al presente. El presente informe es el primer informe anual de remuneración que emite la Compañía desde su salida a bolsa el 20 de octubre de 2017.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 22/03/2018.

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

Sí

No