



COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES

En cumplimiento de los deberes de información previstos en el artículo 227 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión, Lar España Real Estate SOCIMI, S.A. (en adelante, "**Lar España**" o la "**Sociedad**") pone en conocimiento de la Comisión Nacional del Mercado de Valores la siguiente

OTRA INFORMACIÓN RELEVANTE

Lar España comunica que su Consejo de Administración ha acordado convocar la Junta General ordinaria de accionistas de la Sociedad, que se celebrará en Madrid, en Príncipe de Vergara 187, Plaza de Rodrigo Uría, el día 24 de abril de 2024, a las 12:00 horas, en primera convocatoria, o, de no alcanzarse el *quorum* necesario, al día siguiente 25 de abril de 2024, en el mismo lugar y a la misma hora, en segunda convocatoria. Es previsible que la Junta General ordinaria se celebre en segunda convocatoria, es decir, el 25 de abril de 2024.

A dichos efectos, se acompaña el texto íntegro de la convocatoria, que ha sido publicada en el día de hoy en el diario "El Economista", así como el de las propuestas de acuerdos e informes sobre los puntos del orden del día de la Junta General que así lo requieren.

Madrid, a 22 de marzo de 2024.

Lar España Real Estate SOCIMI, S.A.
Don José Luis del Valle Doblado,
Presidente del Consejo de Administración



LAR ESPAÑA REAL ESTATE SOCIMI, S.A.

JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS 2024

LUGAR, FECHA Y HORA DE CELEBRACIÓN

El Consejo de Administración de Lar España Real Estate SOCIMI, S.A. (“**Lar España**” o la “**Sociedad**”) ha acordado convocar a los señores accionistas a la Junta General ordinaria de accionistas, que se celebrará en Madrid, en Príncipe de Vergara 187, Plaza de Rodrigo Uría, el día 24 de abril de 2024, a las 12:00 horas, en primera convocatoria, o, de no alcanzarse el *quorum* necesario, al día siguiente, 25 de abril de 2024, en el mismo lugar y a la misma hora, en segunda convocatoria.

La Junta General ordinaria de accionistas se celebrará, previsiblemente, en segunda convocatoria, el día 25 de abril de 2024, en el lugar y hora señalados, a no ser que fueran advertidos los señores accionistas de lo contrario a través del mismo diario de prensa en que se publica este anuncio, de la página web corporativa de la Sociedad (www.larespana.com), así como a través de la oportuna comunicación de otra información relevante que se remitiría a la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

ORDEN DEL DÍA

I. Puntos relativos a las cuentas anuales y a la gestión social:

- Primero.-** Aprobación, en su caso, de las cuentas anuales individuales de la Sociedad y consolidadas con sus sociedades dependientes, correspondientes al ejercicio 2023.
- Segundo.-** Aprobación, en su caso, de los informes de gestión individual de la Sociedad y consolidado con sus sociedades dependientes, correspondientes al ejercicio 2023.
- Tercero.-** Aprobación, en su caso, de la gestión y actuación del Consejo de Administración durante el ejercicio 2023.

II. Punto relativo a la retribución al accionista:

- Cuarto.-** Aprobación, en su caso, de la propuesta de aplicación del resultado y de distribución del dividendo correspondiente al ejercicio 2023.

III. Punto relativo al auditor de cuentas de la Sociedad:

- Quinto.-** Nombramiento, en su caso, del auditor de cuentas de la Sociedad.



IV. Puntos relativos al Consejo de Administración:

- Sexto.-** Fijación del número de miembros del Consejo de Administración.
- Séptimo.-** Reección, en su caso, de D.ª Isabel Aguilera Navarro como consejera independiente de la Sociedad por el plazo estatutario de tres años.

V. Punto relativo a la remuneración de consejeros:

- Octavo.-** Aprobación, en su caso, de la nueva Política de Remuneraciones de los consejeros.

VI. Punto relativo a asuntos generales:

- Noveno.-** Delegación de facultades para la formalización y ejecución de todos los acuerdos adoptados por la Junta General ordinaria de accionistas, para su elevación a instrumento público y para su interpretación, subsanación, complemento, desarrollo e inscripción.

VII. Punto de carácter consultivo:

- Décimo.-** Votación consultiva del Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2023.

PARTICIPACIÓN: ASISTENCIA, REPRESENTACIÓN Y VOTO A DISTANCIA

Podrán asistir y participar en la Junta General ordinaria de accionistas, con derechos de voz y voto, todos los titulares de acciones con derecho de voto que las tengan inscritas a su nombre en el correspondiente registro de anotaciones en cuenta con cinco días de antelación a aquel en que haya de celebrarse la Junta.

Todo accionista que tenga derecho de asistencia podrá hacerse representar en la Junta General ordinaria de accionistas por medio de otra persona, aunque no sea accionista.

Los accionistas con derecho de asistencia podrán otorgar su representación o emitir su voto a distancia sobre las propuestas relativas a puntos comprendidos en el orden del día de la convocatoria por escrito mediante la entrega de la tarjeta de asistencia, delegación y voto a distancia debidamente cumplimentada en las oficinas de la Sociedad, mediante su envío a la Sociedad por correspondencia postal (a la dirección c/ María de Molina 39 10ª planta, CP 28006 Madrid, España), o electrónicamente a través de la página web corporativa de la Sociedad (www.larespana.com).

Las delegaciones y votos a distancia emitidos mediante correspondencia postal o electrónica habrán de recibirse por la Sociedad, como regla general, antes de las 23:59 horas del día 23 de abril

de 2024. La Sociedad, o la entidad designada a estos efectos por la Sociedad, enviará al accionista que emita su voto por medios electrónicos una confirmación electrónica de la recepción del mismo.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 527 bis de la Ley de Sociedades de Capital, tras la celebración de la Junta General y en el plazo de un mes desde su celebración, cualquier accionista, o su representante, y beneficiario último, podrán solicitar una confirmación de que los votos emitidos electrónicamente correspondientes a sus acciones han sido registrados y contabilizados correctamente por la Sociedad, salvo que ya dispongan de esta información. La Sociedad remitirá esta confirmación en los quince días siguientes a la presentación de la solicitud o, si esta se produce con posterioridad, de la celebración de la Junta General.

INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE

Hasta el quinto día anterior a la celebración de la Junta General, inclusive, los accionistas podrán solicitar por escrito las informaciones o aclaraciones que estimen precisas o formular por escrito las preguntas que estimen pertinentes acerca de los asuntos comprendidos en el orden del día de la convocatoria, de la información accesible al público que se hubiera facilitado por la Sociedad a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, y de los informes del auditor sobre las cuentas anuales e informes de gestión individuales de la Sociedad y consolidados con sus sociedades dependientes correspondientes al ejercicio 2023.

A partir de la fecha de publicación de este anuncio de convocatoria, los accionistas tienen a su disposición en la página web corporativa (www.larespana.com), de forma ininterrumpida, la documentación e información que se relaciona a continuación: (1) este anuncio de convocatoria; (2) el modelo de tarjeta de asistencia, delegación y voto a distancia; (3) el texto íntegro de las propuestas de acuerdo correspondientes a los puntos comprendidos en el orden del día de la convocatoria, junto con los respectivos informes del Consejo de Administración y sus Comisiones que, en su caso, sean legalmente requeridos; (4) en relación con la consejera cuya reelección se propone a la Junta General, el perfil profesional y biográfico; otros consejos de administración de relevancia a los que pertenezca, se trate o no de sociedades cotizadas; la categoría de consejera a la que pertenezca; la fecha de su primer nombramiento como consejera de la Sociedad; y las acciones y opciones sobre acciones de la Sociedad de las que pueda ser titular; (5) las cuentas anuales individuales de la Sociedad y las consolidadas con sus sociedades dependientes correspondientes al ejercicio 2023 y los respectivos informes de auditoría; (6) los informes de gestión individual de la Sociedad y consolidado con sus sociedades dependientes correspondientes al ejercicio 2023; (7) la declaración de responsabilidad de los consejeros prevista en el artículo 99 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión que, junto con los documentos señalados en los dos puntos anteriores, constituye el informe financiero anual correspondiente al ejercicio 2023; (8) el informe anual de gobierno corporativo correspondiente al ejercicio 2023; (9) el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros

correspondiente al ejercicio 2023; (10) el informe anual de la Comisión de Auditoría y Control relativo al ejercicio 2023, la independencia del auditor y operaciones vinculadas; (11) el informe anual de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad relativo al ejercicio 2023; (12) el texto resultante de la Política de Remuneraciones de los consejeros en caso de que resulten aprobadas las modificaciones que se proponen a la Junta General; (13) información sobre los requisitos y procedimientos para acreditar la titularidad de las acciones, el derecho de asistencia a la Junta General y reglas aplicables para el ejercicio o delegación del derecho de voto; (14) una descripción del derecho de información que corresponde a los accionistas; (15) las normas del Foro Electrónico de Accionistas; y (16) la información relativa al número total de acciones y derechos de voto en la fecha de publicación de este anuncio de convocatoria.

Además, los accionistas tienen derecho a examinar en el domicilio social y a pedir la entrega o el envío inmediato y gratuito (el cual podrá efectuarse mediante correo electrónico con acuse de recibo si el accionista admite este medio) de copia de las cuentas anuales e informes de gestión individuales de la Sociedad y consolidados con sus sociedades dependientes, junto con los respectivos informes de auditoría, correspondientes al ejercicio 2023, de las propuestas de acuerdo, de los preceptivos informes de los administradores y de la restante documentación que con ocasión de la celebración de esta Junta General ordinaria de accionistas deba ponerse necesariamente a su disposición.

COMPLEMENTO A LA CONVOCATORIA Y PROPUESTAS FUNDAMENTADAS DE ACUERDO

Hasta el 27 de marzo de 2024, inclusive, los accionistas que representen, al menos, el 3% del capital social podrán solicitar que se publique un complemento a la convocatoria de la Junta General ordinaria de accionistas incluyendo uno o más puntos en su orden del día, siempre que los nuevos puntos vayan acompañados de una justificación o, en su caso, de una propuesta de acuerdo justificada, así como a presentar propuestas fundamentadas de acuerdo sobre asuntos ya incluidos o que deban incluirse en el orden del día de la convocatoria. El ejercicio de estos derechos deberá hacerse mediante notificación fehaciente que habrá de recibirse en el domicilio social.

DISPOSICIONES COMUNES A LOS DERECHOS DE LOS ACCIONISTAS

El ejercicio de los derechos de información, asistencia, delegación, voto a distancia, solicitud de publicación de un complemento a la convocatoria y presentación de propuestas fundamentadas de acuerdo se realizará conforme a lo establecido en la Ley y en los documentos que integran el sistema de gobierno corporativo de la Sociedad, disponibles en la página web corporativa (www.larespana.com).

OTROS ASPECTOS RELEVANTES

El Consejo de Administración ha acordado requerir la presencia de notario público para que levante acta de la Junta General ordinaria de accionistas, de conformidad con lo dispuesto en el



artículo 203 de la Ley de Sociedades de Capital en relación con el artículo 101 del Reglamento del Registro Mercantil.

Para facilitar su seguimiento y adecuada difusión, el desarrollo de toda o parte de la Junta General de ordinaria de accionistas será objeto de grabación y retransmisión audiovisual y estará disponible al público a través de la página web corporativa de la Sociedad (www.larespana.com).

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Los datos personales que los accionistas remitan a la Sociedad para el ejercicio de sus derechos de asistencia, delegación y voto en la Junta General o que sean facilitados por las entidades bancarias y sociedades y agencias de valores en las que dichos accionistas tengan depositadas sus acciones, a través de la entidad responsable de la llevanza del registro de anotaciones en cuenta, serán tratados por la Sociedad como responsable de tratamiento con la finalidad de gestionar el desarrollo, cumplimiento y control de la relación accionarial existente en lo relativo a la convocatoria y celebración de la Junta General, así como el cumplimiento de sus obligaciones legales. Los datos serán comunicados al notario que asistirá y levantará el acta notarial de la Junta General. El tratamiento de los datos es necesario para las finalidades indicadas y su base jurídica es la relación como accionista y el cumplimiento de obligaciones legales. Los datos serán conservados durante el desarrollo de dicha relación y, tras ello, durante el plazo de seis años únicamente para poder hacer frente a cualesquiera acciones legales o contractuales, salvo que, excepcionalmente, fuera de aplicación un plazo de prescripción superior.

En caso de que en la tarjeta de asistencia o delegación se incluyan datos personales referentes a terceros, el accionista deberá informarles de los extremos aquí indicados en relación con el tratamiento de datos personales y cumplir con cualesquiera otros requisitos que puedan ser de aplicación para la correcta cesión de los datos personales a la Sociedad, sin que la Sociedad deba realizar ninguna actuación adicional *vis-à-vis* los interesados.

Los titulares de los datos podrán ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación del tratamiento, portabilidad y cualesquiera otros derechos reconocidos por la normativa vigente en materia de protección de datos, dirigiendo un escrito identificado con la referencia "Protección de Datos" (adjuntando fotocopia del DNI o documento identificativo) en el que se concrete su solicitud, a la atención del delegado de protección de datos, a la siguiente dirección de correo electrónico, dpd@grupolar.com, o bien a la siguiente dirección postal, Lar España Real Estate SOCIMI, S.A. – : c/ María de Molina 39 10ª planta, CP 28006 Madrid, España. Asimismo, los titulares de los datos pueden presentar cualquier reclamación ante la autoridad de control en materia de protección de datos competente.



En Madrid, a 22 de marzo de 2024

El Secretario del Consejo de Administración



PROPUESTAS DE ACUERDOS DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS DE LAR ESPAÑA REAL ESTATE SOCIMI, S.A. 2024

PUNTO PRIMERO DEL ORDEN DEL DÍA

Aprobación, en su caso, de las cuentas anuales individuales de la Sociedad y consolidadas con sus sociedades dependientes, correspondientes al ejercicio 2023

ACUERDO

Aprobar las cuentas anuales individuales de Lar España Real Estate SOCIMI, S.A. (balance, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivo y memoria), y las consolidadas con sus sociedades dependientes (balance, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivo y memoria), correspondientes al ejercicio social cerrado a 31 de diciembre de 2023, que fueron formuladas por el Consejo de Administración en su reunión del día 27 de febrero de 2024.



PUNTO SEGUNDO DEL ORDEN DEL DÍA

Aprobación, en su caso, de los informes de gestión individual de la Sociedad y consolidado con sus sociedades dependientes, correspondientes al ejercicio 2023

ACUERDO

Aprobar el informe de gestión individual de Lar España Real Estate SOCIMI, S.A., y el consolidado con sus sociedades dependientes, correspondientes al ejercicio 2023, que fueron formulados por el Consejo de Administración en su reunión del día 27 de febrero de 2024.



PUNTO TERCERO DEL ORDEN DEL DÍA

Aprobación, en su caso, de la gestión y actuación del Consejo de Administración durante el ejercicio 2023

ACUERDO

Aprobar la gestión social y la actuación llevada a cabo por el Consejo de Administración de Lar España Real Estate SOCIMI, S.A., durante el ejercicio social cerrado a 31 de diciembre de 2023.



PUNTO CUARTO DEL ORDEN DEL DÍA

Aprobación, en su caso, de la propuesta de aplicación del resultado y de distribución del dividendo correspondiente al ejercicio 2023

ACUERDO

Aprobar la propuesta de aplicación del resultado y de distribución del dividendo formulada por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 27 de febrero de 2024 y que se detalla a continuación:

Distribuir, con cargo a los resultados del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2023, un dividendo de 0,7381 euros brutos por cada acción de Lar España Real Estate SOCIMI, S.A.

Tendrán derecho a la percepción del dividendo quienes figuren legitimados en los registros contables de la Sociedad de Gestión de los Sistemas de Registro, Compensación y Liquidación de Valores, S.A. Unipersonal (IBERCLEAR) a las 23:59 horas del día en que la Junta General haya acordado la distribución (está previsto que esta fecha "record date" sea el 25 de abril de 2024). **Es decir, conforme a la previsión de que la Junta se celebre en segunda convocatoria, el último día para comprar acciones y tener derecho a dividendo (*Last trading date*) sería el 23 de abril de 2024** y el primer día en que las acciones compradas no tendrían derecho a dividendo (*Ex Date*) el 24 de abril de 2024.

El dividendo será exigible y pagadero a los 30 días de la fecha del acuerdo por el que la Junta General haya convenido su distribución (está previsto que se abone el 24 de mayo de 2024).

El reparto de este dividendo se efectuará a través de las entidades participantes en la Sociedad de Gestión de los Sistemas de Registro, Compensación y Liquidación de Valores, S.A. Unipersonal (IBERCLEAR). Se faculta a tal efecto al Consejo de Administración, con expresa facultad de sustitución, para que designe a la entidad que deba actuar como agente de pago y realice las demás actuaciones necesarias o convenientes para el buen fin del reparto.

La base de reparto y la consecuente distribución (expresada en miles de euros) es la siguiente:

BASE DE REPARTO:

Beneficio del ejercicio 2023 de
Lar España Real Estate SOCIMI, S.A.: 68.634 miles de euros

DISTRIBUCIÓN:

A reserva legal (importe mínimo):..... 6.863 miles de euros

A dividendo (importe máximo a distribuir correspondiente a un dividendo fijo de 0,7381 euros brutos por acción): 61.771 miles de euros

TOTAL: 68.634 miles de euros

Además, se aprueba el reparto de prima de emisión por importe total de 4.396 miles de euros (0,0525 euros por acción).

La distribución del total de 66.167 miles de euros (0,7906 euros por acción) será exigible y pagadera a los 30 días de la fecha del acuerdo por el que la Junta General haya convenido su distribución



y se efectuará a través de las entidades participantes en la Sociedad de Gestión de los Sistemas de Registro, Compensación y Liquidación de Valores, S.A. Unipersonal (IBERCLEAR). Se faculta a tal efecto al Consejo de Administración, con expresa facultad de sustitución, para que designe a la entidad que deba actuar como agente de pago y realice las demás actuaciones necesarias o convenientes para el buen fin del reparto.



PUNTO QUINTO DEL ORDEN DEL DÍA

Nombramiento, en su caso, del auditor de cuentas de la Sociedad

ACUERDO

Previo informe del Consejo de Administración, nombrar como auditor de cuentas de Lar España Real Estate SOCIMI, S.A. y de su grupo consolidado, para los ejercicios 2024, 2025 y 2026, a Deloitte, S.L., con domicilio social en la Plaza Pablo Ruiz Picasso 1, Torre Picasso, 28020 Madrid, España, con NIF B-79104469 e inscrita en el Registro Mercantil de Madrid al tomo 13.650, sección 8ª, folio 188, hoja M-54,414, inscripción 96ª, y en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas (ROAC) con el número S0692.

Este acuerdo se adopta a propuesta del Consejo de Administración y previa propuesta, a su vez, de la Comisión de Auditoría y Control.

PUNTO SEXTO DEL ORDEN DEL DÍA

Fijación del número de miembros del Consejo de Administración

IUSTIFICACIÓN DEL ACUERDO

Tal y como se anunció con motivo de la convocatoria de la Junta General Ordinaria de 2023, el Consejo de Administración aprobó, a finales de 2022, un plan para la renovación ordenada y escalonada del Consejo, que se llevará a cabo coordinando los principios de representatividad con los de diversidad e independencia, con el objetivo, entre otros, de que la Sociedad cumpla, en 2024, con las recomendaciones sobre diversidad de género en el Consejo contenidas en el Código de Buen Gobierno Corporativo de las Sociedades Cotizadas (“**CBG**”) aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores. A tales efectos, el Consejo de Administración, como órgano colegiado, y cada uno de los consejeros, a título individual, asumieron el compromiso de hacer lo necesario para que, a lo largo de 2024, la Sociedad cuente con un 40% de mujeres en el Consejo, de conformidad con lo establecido en la Recomendación 15 del CBG, y sin que ello afecte al cumplimiento de las demás recomendaciones relacionadas con la estructura y composición del Consejo de Administración.

A tal fin, tal y como estaba previsto, D. Alec Emmott (Consejero independiente) ha notificado a la Sociedad su decisión de renunciar a su cargo de consejero con efectos desde el 25 de abril de 2024, de lo cual ha tomado razón el Consejo de Administración.

En este contexto, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad (la “**CNRS**”) y el Consejo de Administración han revisado cuidadosamente la composición del Consejo, prestando especial atención a su matriz de competencias, con el objetivo de garantizar la estabilidad en la composición del Consejo y sus Comisiones y la idoneidad de dichos órganos en su conjunto, para que puedan cumplir adecuadamente las funciones y responsabilidades que tienen atribuidas al tiempo que se da conformidad a lo establecido en la Recomendación 15 del CBG. Así, tanto la CNRS como el Consejo han comprobado que, considerando el tamaño de la Sociedad y su actual estructura de gestión, la sustitución de D. Alec Emmott no sería necesaria en este momento, dado que todas las facultades y habilidades necesarias o convenientes para la administración de la Sociedad podrían ser cubiertas en su conjunto por el resto de consejeros sin menoscabar la valoración agregada que resulta de la matriz de competencias del Consejo de Administración. Por ello, la CNRS y el Consejo de Administración han acordado que la mejor opción en este momento es ajustar el tamaño del Consejo, sin perjuicio de poder incrementarlo en el futuro si se considera conveniente en función de las circunstancias concurrentes en cada momento.

Tras la dimisión de D. Alec Emmott, la Sociedad cumplirá con la Recomendación 15 del CBG, toda vez que el número de consejeras supone el 40% de los miembros del Consejo de Administración.

A la vista de la renuncia de D. Alec Emmott a su cargo de consejero, se somete a votación la siguiente propuesta de acuerdo, a los efectos de tomar razón de la dimisión mencionada y de fijar el número de miembros del Consejo de Administración en cinco.

Asimismo, el Consejo agradece al Sr. Emmott los servicios prestados durante estos años y sus valiosas contribuciones a la Sociedad.



Se propone:

ACUERDO

A propuesta del Consejo de Administración, conforme al artículo 7.2 del Reglamento del Consejo de Administración, y de conformidad a lo previsto en el artículo 34 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, que dispone que el Consejo de Administración estará formado por un número de miembros no inferior a cinco ni superior a quince, fijar en cinco el número de miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, de manera que quedará amortizada la vacante ocasionada en el Consejo de Administración tras la dimisión de D. Alec Emmott como consejero el 25 de abril de 2024.



PUNTO SÉPTIMO DEL ORDEN DEL DÍA

Reelección, en su caso, de D.ª Isabel Aguilera Navarro como consejera independiente de la Sociedad por el plazo estatutario de tres años

ACUERDO

A propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y previo informe favorable del Consejo de Administración, reelegir a D.ª Isabel Aguilera Navarro como consejera de la Sociedad con la categoría de “consejera independiente” por el plazo estatutario de tres años.

PUNTO OCTAVO DEL ORDEN DEL DÍA

Aprobación, en su caso, de la nueva Política de Remuneraciones de los consejeros

ACUERDO

Aprobar la nueva política de remuneraciones de los consejeros de Lar España Real Estate SOCIMI, S.A., que resultará aplicable para lo que resta del ejercicio 2024, y para los ejercicios 2025, 2026 y 2027, formulada en los términos exigidos por el artículo 529 novodécimos de la Ley de Sociedades de Capital (la “**Política de Remuneraciones**”).

La Política de Remuneraciones sustituye íntegramente a la anterior política de remuneraciones de la Sociedad aprobada por la Junta General Ordinaria de 27 de abril de 2022 para lo que restaba del ejercicio 2022 y para los ejercicios 2023 y 2024.

El Consejo de Administración ha aprobado someter a la junta general el texto que se adjunta como anexo a esta propuesta motivada y que se deriva del informe y la propuesta elaborados, respectivamente, por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad —que el Consejo hace propios en todos sus términos— y por el propio Consejo de Administración.

El Consejo considera que la Política de Remuneraciones cuya aprobación se propone guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, se adapta a la situación económica de esta y es acorde con los estándares de mercado de empresas comparables, siendo además compatible con la estrategia, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad.

PUNTO NOVENO DEL ORDEN DEL DÍA

Delegación de facultades para la formalización y ejecución de todos los acuerdos adoptados por la Junta General ordinaria de accionistas, para su elevación a instrumento público y para su interpretación, subsanación, complemento, desarrollo e inscripción

ACUERDO

Sin perjuicio de las delegaciones incluidas en los anteriores acuerdos, facultar solidariamente al Consejo de Administración, al Presidente, al Secretario y a la Vicesecretaria del Consejo de Administración para que cualquiera de ellos, con toda la amplitud que fuera necesaria en derecho, ejecute los acuerdos adoptados por esta Junta General de accionistas, pudiendo a tal efecto:

- (a) Desarrollarlos, aclararlos, precisarlos, interpretarlos, completarlos y subsanarlos.
- (b) Realizar cuantos actos o negocios jurídicos sean necesarios o convenientes para ejecutar los acuerdos, otorgar cuantos documentos públicos o privados se estimaran necesarios o convenientes para su más plena eficacia, así como subsanar cuantas omisiones, defectos o errores, de fondo o de forma, impidieran su acceso al Registro Mercantil.
- (c) Delegar en uno o en varios de sus miembros todas o parte de las facultades que estimen oportunas de entre las que corresponden al Consejo de Administración y de cuantas les han sido expresamente atribuidas por esta Junta General de accionistas, de modo conjunto o solidario.
- (d) Determinar todas las demás circunstancias que fueran precisas, adoptando y ejecutando los acuerdos necesarios, publicando los anuncios y prestando las garantías que fueran pertinentes a los efectos previstos en la ley, así como formalizando los documentos precisos y cumplimentando cuantos trámites fueran oportunos, procediendo al cumplimiento de cuantos requisitos sean necesarios de acuerdo con la ley para la más plena ejecución de lo acordado por esta Junta General de accionistas.



PUNTO DÉCIMO DEL ORDEN DEL DÍA

Votación consultiva del Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2023

ACUERDO

Aprobar, con carácter consultivo, el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, correspondiente al ejercicio 2023, cuyo texto íntegro se puso a disposición de los accionistas junto con el resto de la documentación relativa a la Junta General de accionistas desde la fecha de publicación del anuncio de convocatoria.



Informe justificativo elaborado por el Consejo de Administración de LAR ESPAÑA REAL ESTATE SOCIMI, S.A. sobre la propuesta de nombramiento de auditor de cuentas de la Sociedad y de su Grupo consolidado

Madrid, 21 de marzo de 2024



Informe justificativo elaborado por el Consejo de Administración de LAR ESPAÑA REAL ESTATE SOCIMI, S.A. sobre la propuesta de nombramiento de auditor de cuentas de la Sociedad y de su Grupo consolidado

I. INTRODUCCIÓN

El presente Informe justificativo se formula por el Consejo de Administración de LAR ESPAÑA REAL ESTATE SOCIMI, S.A. (en adelante, “**Lar España**” o la “**Sociedad**”), sobre la base de lo previsto en los artículos 160.b), 225, 226, 263 y 264 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante, la “**Ley de Sociedades de Capital**”) y en relación con la propuesta de nombramiento de auditor de cuentas de la Sociedad y del grupo de sociedades del que es entidad dominante (en adelante, el “**Grupo**”) que se somete a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas convocada para su celebración el 24 de abril de 2024, en primera convocatoria, y el 25 de abril de 2024, en segunda convocatoria.

II. MARCO NORMATIVO

Como sociedad dominante del Grupo, además de sus propias cuentas anuales e informe de gestión, Lar España está obligada a formular cuentas anuales e informe de gestión consolidados.

Del mismo modo, tanto a nivel individual, por superar los límites económicos fijados por la normativa, como a nivel consolidado, Lar España está obligada a someter sus cuentas anuales individuales y consolidadas a verificación por un auditor de cuentas o sociedad de auditoría (en adelante, el “**Auditor externo**”), de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio y en la Ley de Sociedades de Capital, y ello conforme a los requisitos y formalidades establecidos en el Reglamento (UE) No 537/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de abril de 2014 (en adelante, el “**RUE**”) y en la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas (en adelante, la “**LAC**”) y su Reglamento de desarrollo, aprobado mediante Real Decreto 2/2021, de 12 de enero.

En este sentido, los artículos 17 RUE y 40 LAC establecen los siguientes límites a la duración del contrato de auditoría de cuentas de las entidades de interés público:

- Duración mínima del período inicial de contratación no inferior a 3 años.
- Duración máxima no superior a 10 años, incluidas las prórrogas.
- Posibilidad de ampliar la duración máxima del contrato: los 10 años se pueden prorrogar 10 años adicionales (10+10) si se realiza una nueva convocatoria pública de ofertas para la auditoría legal de conformidad con lo dispuesto en el RUE, artículo 16, apartados 2 a 5.
- Posibilidad de ampliar la duración máxima del contrato en caso de auditoría conjunta: los 10 años se pueden prorrogar 14 años adicionales (10+14) si se contrata simultáneamente a otros auditores para actuar conjuntamente (co-auditoría).



- Una vez finalizado el período máximo (10 o 10+10, o 10+14 años) el auditor externo no podrá volver a auditar la entidad hasta que no transcurran 4 años (período de enfriamiento).
- Rotación de auditores principales responsables: una vez transcurridos 5 años desde el contrato inicial, con un período de enfriamiento de 3 años.

De otro lado, de conformidad con los artículos 529 quaterdecias.4.d) de la Ley de Sociedades de Capital, 42.3.d. de los Estatutos Sociales y 5 del Reglamento de la Comisión de Auditoría y Control de Lar España (en adelante, la “**Comisión de Auditoría y Control**”), corresponde a la Comisión de Auditoría y Control definir el procedimiento de selección del Auditor externo de acuerdo con la normativa aplicable y elevar al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas, las propuestas de selección, nombramiento, reelección y sustitución del Auditor externo.

III. PROCESO DE SELECCIÓN

a. Contexto y bases del Proceso

Deloitte, S.L. (en adelante, “**Deloitte**”) ha sido el Auditor externo de la Sociedad desde su constitución en 2014, por lo que en 2023 se ha cumplido la duración máxima de 10 años del contrato de auditoría prevista en la normativa aplicable, sin perjuicio de las posibilidades de prórroga antes referidas.

En este contexto, la Comisión de Auditoría y Control analizó las distintas opciones en el marco de la selección del Auditor externo de la Sociedad y acordó **convocar un concurso público para la selección del Auditor externo en relación a la auditoría de las cuentas anuales correspondientes a los ejercicios 2024-2026** (en adelante, el “**Concurso**”). El principal objetivo de la Sociedad era garantizar un proceso de licitación justo y transparente, basado en criterios no discriminatorios, que permitiera la selección de la firma de auditoría que mejor se ajustara a las necesidades de la Sociedad y su Grupo. A estos efectos, la Sociedad ha contado con asesoramiento legal externo con la finalidad de garantizar el estricto cumplimiento de las formalidades aplicables al referido Concurso.

La Sociedad dispone de una **Política de Selección del Auditor de Cuentas** (en adelante, la “**Política de Selección del Auditor de Cuentas**”) que establece, entre otras cuestiones, los principios y criterios aplicables a la evaluación, selección y nombramiento del Auditor externo para garantizar que la selección se realiza de forma justa e imparcial y que el encargo recae en una firma independiente que reúna las capacidades técnicas necesarias para acometer su trabajo de forma eficaz y responsable, así como el cumplimiento de lo dispuesto en la normativa aplicable.

Sobre la base de los criterios y requisitos establecidos en la Política de Selección del Auditor de Cuentas, la Comisión de Auditoría y Control aprobó en noviembre 2023 el **Pliego de Condiciones del Concurso** (en adelante, el “**Pliego de Condiciones**”) especificando, entre otras, las bases del Concurso, el tipo y alcance del trabajo, la duración del encargo, información de la actividad de la Sociedad, el calendario del Concurso, criterios de evaluación de candidaturas, formato y contenido mínimo de las ofertas, personas de contacto, en su caso, instrucciones relativas a la plataforma tecnológica (Data-Room) de soporte del Concurso y el procedimiento de resolución de consultas.

b. Preselección de candidatos

De conformidad con lo previsto en la Política de Selección del Auditor de Cuentas, la Comisión de Auditoría y Control realizó un análisis preliminar sobre la base de información públicamente disponible (ROAC, informes de transparencia, ICAC, informes de bolsa del mercado continuo y del BME Growth, etc.) con la finalidad de **preseleccionar un número no inferior a tres candidatos** a invitar a la selección de Auditor externo.

En relación con los **criterios aplicados para la preselección de candidatos**, se establecieron como criterios evaluables, que permitían deducir un nivel adecuado de recursos, capacitación técnica y experiencia en relación con el tipo de sociedad, sector en el que opera, y a la dimensión y complejidad de la auditoría a realizar, los siguientes:

- Experiencia en auditorías de entidades de interés público.
- Experiencia en Sociedades Cotizadas de Inversión en el Mercado Inmobiliario (en adelante, “**SOCIMI**”) con más de 100 millones de euros de capitalización bursátil.
- Experiencia en sociedades cotizadas que desarrollan su actividad en el sector inmobiliario.

Sobre la base de estos criterios y considerando la información publicada por las firmas de auditoría en sus respectivos Informes de Transparencia del último ejercicio, **se seleccionaron los candidatos que, a priori, cumplían los requisitos predeterminados por la Sociedad.**

A continuación, se analizó la concurrencia de eventuales incompatibilidades en las firmas de auditoría, excluyéndose a alguna firma de auditoría por prestar a la Sociedad o a sociedades del Grupo servicios incompatibles con la auditoría de cuentas.

De otro lado, considerando que entre los principales candidatos para la prestación de los servicios de auditoría figuraba expresamente Deloitte, actual Auditor externo de la Sociedad, se analizó el riesgo de que la previa prestación de servicios de auditoría a la Sociedad y al Grupo pudiera comprometer su necesaria independencia, descartándose tras considerar, entre otras cuestiones: (i) las declaraciones de independencia remitidas por Deloitte en relación con la Sociedad y entidades vinculadas a esta directa o indirectamente; (ii) los Informes de la Comisión de Auditoría y Control expresando que, en su opinión, la independencia de Deloitte no había resultado comprometida durante la prestación de sus servicios; y (iii) que, de ser finalmente seleccionada, debería llevarse a cabo, en cualquier caso, la rotación del auditor principal por exigencia de la normativa aplicable.

c. Proceso

Una vez preseleccionados tres candidatos, la Sociedad les remitió en noviembre de 2023 una **invitación formal** para participar en el Concurso y, en la misma fecha, lanzó formalmente el Concurso publicando en su página web un **anuncio de convocatoria de dicho Concurso**, dejando constancia de todo ello en acta notarial.

Posteriormente, los candidatos preseleccionados remitieron una **aceptación formal de la invitación** para participar en el Concurso y una carta en la que manifestaron la ausencia de circunstancias que pudieran amenazar su independencia en caso de ser nombrados Auditores externos de la Sociedad y, no habiéndose recibido ninguna solicitud adicional de participación,



se envió a los referidos candidatos, de forma simultánea y con el mismo contenido, una copia del **Pliego de Condiciones**.

Durante el Concurso, se designó a la Dirección Corporativa y Financiera de Lar España (en adelante, la “**Dirección Corporativa y Financiera**”) como coordinador/interlocutor con las firmas candidatas y se mantuvieron **reuniones de igual duración con el personal clave de las mismas**.

d. Evaluación

En enero de 2024 se recibieron en tiempo y forma **las tres propuestas de los candidatos que fueron analizadas sobre la base de los criterios de selección transparentes y no discriminatorios recogidos en el Pliego de Condiciones**. No se recibió ninguna propuesta de otros candidatos. En particular, los criterios aplicados por Lar España en la evaluación de las ofertas presentadas por los candidatos fueron los siguientes:

- Recursos y experiencia del auditor o sociedad de auditoría, especialmente en el sector inmobiliario y en SOCIMI.
- Disposición de personal con las competencias y las capacidades necesarias, con sistemas y/o recursos técnicos y especializados en el tratamiento de cuestiones complejas en concordancia con la dimensión y complejidad de la actividad del Grupo, así como con especialistas que tengan tales conocimientos específicos en el sector SOCIMI, en Normas Internacionales de Información Financiera y en Normas Internacionales de Valoración.
- Independencia de la sociedad de auditoría y del auditor individual que firmará las cuentas, en particular por sus situaciones personales o en relación con la prestación a Lar España y su Grupo de otros servicios distintos de los de auditoría, de acuerdo con la normativa reguladora de auditoría de cuentas, así como cualquier otra circunstancia derivada del régimen de independencia al que se encuentran sujetos.
- Grado de cobertura geográfica de la red en la que esté integrada el auditor o sociedad de auditoría, en consonancia con la diversificación de Lar España y su Grupo.
- Calidad y eficiencia de los servicios, para lo cual la Comisión de Auditoría y Control tendrá en cuenta la información sobre los resultados de la inspección a los distintos auditores de cuentas o sociedades de auditoría que, en su caso, hubiera realizado el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas u otros organismos reguladores de referencia, así como el estricto cumplimiento de cualquier otro requisito o exigencia que la normativa de aplicación establezca en cada momento.
- Honorarios profesionales propuestos y relación calidad/precio.
- Número de horas previstas que dedicarán socios/profesionales seniors.
- Sistema de gestión de la seguridad de la información implantado en el proceso de auditoría.
- Propuesta de valor añadido.



De acuerdo con lo establecido en la Política de Selección del Auditor de Cuentas y en el Pliego de Condiciones, las propuestas presentadas por los candidatos fueron analizadas por **la Dirección Corporativa y Financiera**, que solicitó las aclaraciones o ampliaciones de información que consideró necesarias y **elaboró un Informe de evaluación de los candidatos con su propuesta y dos alternativas para su elevación a la Comisión de Auditoría y Control**.

Asimismo, **la Dirección de Auditoría Interna de la Sociedad** (en adelante, la “**Dirección de Auditoría Interna**”), en su función de soporte a la Comisión de Auditoría y Control, **revisó el cumplimiento de las formalidades del Concurso y el Informe de evaluación formulado por la Dirección Corporativa y Financiera**, no apreciando ningún tipo de incidencia al respecto.

Sobre la base del referido Informe de evaluación y las conclusiones de la Dirección de Auditoría Interna, **la Comisión de Auditoría y Control formuló un Informe de recomendación relativa a la designación del Auditor externo de Lar España Real Estate SOCIMI, S.A. para los próximos ejercicios 2024-2026** en el que se recogió la propuesta de la Comisión y dos alternativas, siendo el nombramiento de Deloitte la preferencia de la Comisión dados los buenos resultados obtenidos en aplicación de los criterios de evaluación del Concurso, la contrastada calidad de los servicios prestados durante los últimos años a la Sociedad y su Grupo, tanto en el ámbito de la auditoría como en otros trabajos de verificación y otros servicios.

IV. PROPUESTA DE ACUERDO

Tomando en consideración los Informes emitidos por la Comisión de Auditoría y Control y la Dirección Corporativa y Financiera, así como las conclusiones de la Dirección de Auditoría Interna, el Consejo de Administración de la Sociedad ha debatido y acordado proponer a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas convocada para su celebración el 24 de abril de 2024, en primera convocatoria, y el 25 de abril de 2024, en segunda convocatoria, el nombramiento de Deloitte como Auditor externo de la Sociedad y su Grupo para los ejercicios 2024, 2025 y 2026.

El texto íntegro de la propuesta de acuerdo que se somete a la Junta General Ordinaria de Accionistas es el siguiente:

“Previo informe del Consejo de Administración, nombrar como auditor de cuentas de Lar España Real Estate SOCIMI, S.A. y de su grupo consolidado, para los ejercicios 2024, 2025 y 2026, a Deloitte, S.L., con domicilio social en la Plaza Pablo Ruiz Picasso 1, Torre Picasso, 28020 Madrid, España, con NIF B-79104469 e inscrita en el Registro Mercantil de Madrid al tomo 13.650, sección 8ª, folio 188, hoja M-54,414, inscripción 96ª, y en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas (ROAC) con el número S0692.

Este acuerdo se adopta a propuesta del Consejo de Administración y previa propuesta, a su vez, de la Comisión de Auditoría y Control”.

En Madrid, a 21 de marzo de 2024

INFORME DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LAR ESPAÑA REAL ESTATE SOCIMI, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE REELECCIÓN DE D.^ª ISABEL AGUILERA NAVARRO COMO CONSEJERA EXTERNA INDEPENDIENTE DE LA SOCIEDAD A QUE SE REFIERE EL PUNTO SÉPTIMO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA CONVOCADA PARA LOS DÍAS 24 Y 25 DE ABRIL DE 2024, EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE

1. INTRODUCCIÓN

Este informe justificativo se formula por el Consejo de Administración de Lar España Real Estate SOCIMI, S.A. (en adelante, la “**Sociedad**”) de conformidad con lo previsto en el apartado 5 del artículo 529 *decies* del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “**Ley de Sociedades de Capital**”), y tiene por objeto justificar la propuesta de reelección de D.^ª Isabel Aguilera Navarro como consejera independiente de la Sociedad.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 4 del referido artículo, corresponde a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad la propuesta de nombramiento o reelección de los consejeros que tengan la consideración de independientes. Dicha propuesta debe ir acompañada de un informe justificativo del Consejo de Administración en el que se valore la competencia, experiencia y méritos de la persona cuyo nombramiento o reelección es propuesto a la Junta General.

Por su parte, el artículo 21 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad establece que, antes de proponer la reelección de consejeros a la Junta General de accionistas, el Consejo de Administración evaluará, con abstención de los sujetos afectados, la calidad del trabajo y la dedicación al cargo de los consejeros propuestos durante el mandato precedente.

En atención a lo anterior, y con motivo de la próxima expiración del mandato de D.^ª Isabel Aguilera Navarro, el presente informe tiene por objeto valorar su competencia, experiencia y méritos, todo ello a la vista de la propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de reelegir a D.^ª Isabel Aguilera Navarro como consejera de la Sociedad. La citada propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad se adjunta como **Anexo** al presente informe.

Como introducción a este informe procede señalar que el Consejo de Administración, en pleno y por unanimidad, acordó a finales de 2022 poner en marcha un **plan de renovación ordenada y escalonada del Consejo** que permitiese cumplir plenamente en el año 2024 la Recomendación 15 del Código de Buen Gobierno Corporativo de las Sociedades Cotizadas (“**CBG**”) en lo relativo a alcanzar un porcentaje de consejeras que represente al menos el 40% de los miembros del Consejo, sin que ello afecte al cumplimiento de las demás recomendaciones

relacionadas con la estructura y composición del Consejo de Administración. En particular, a tales efectos, D. Alec Emmott ha notificado a la Sociedad su decisión de renunciar a su cargo de consejero con efectos desde el 25 de abril de 2024, de lo cual ha tomado razón el Consejo de Administración, facilitando el escalonamiento en la renovación del Consejo, pero garantizando en todo momento la estabilidad en la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones, en orden a preservar la experiencia y conocimientos de cada órgano social en su conjunto. La reelección de D.^a Isabel Aguilera Navarro coadyuva, del mismo modo, al cumplimiento de la Recomendación 15 del CBG.

2. VALORACIÓN DEL CANDIDATO

A continuación se expone la valoración del Consejo sobre la competencia, experiencia y méritos de D.^a Isabel Aguilera Navarro y su idoneidad para cumplir con sus funciones de consejera independiente de la Sociedad, a la vista de la propuesta motivada emitida por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de la Sociedad, en su reunión de 21 de marzo de 2024.

A los efectos del artículo 518.e) de la Ley de Sociedades de Capital, este informe contiene información completa sobre la identidad, currículum y categoría a la que pertenece D.^a Isabel Aguilera Navarro. Asimismo, incluye una valoración de la calidad de su trabajo y su dedicación durante el mandato precedente y sobre la concurrencia de los requisitos de idoneidad que le son exigibles para el ejercicio de las funciones propias de consejero de la Sociedad.

a. Perfil profesional y biográfico

D.^a Isabel Aguilera Navarro ha desarrollado su trayectoria profesional en distintas empresas de diversos sectores y ha sido Presidenta de España y Portugal de General Electric, Directora General en España y Portugal de Google, Chief Operating Officer del Grupo NH Hoteles, y Consejera Delegada para España, Italia y Portugal de Dell Computer Corporation. Asimismo, ha formado parte del Consejo de Administración de diversas empresas como Indra Sistemas, Banco Mare Nostrum, Aegon España, Laureate Inc, Grupo Egasa, HPS (Hightech Payment Systems) o Banca Farmafactoring. En la actualidad, D.^a Isabel Aguilera es consejera de las sociedades cotizadas Grupo Cemex, Oryzon Genomics y Clínica Baviera, además de Making Science, que cotiza en el segmento BME Growth de BME MTF Equity.

D.^a Isabel Aguilera Navarro es licenciada en Arquitectura y Urbanismo por la Escuela Técnica Superior de Arquitectura de Sevilla, ha cursado el Máster en Dirección Comercial y Marketing del IE, el Programa de Dirección General de IESE, el Programa para Alta Dirección de Empresas e Instituciones Líderes del Instituto San Telmo y el programa de ESG para Consejeros de ESADE. En la actualidad es Profesora Asociada de ESADE, consultora de estrategia e innovación y también es consejera de la sociedad no cotizada Canal de Isabel II.

b. Pertenencia a otros consejos de administración de sociedades cotizadas

En la actualidad D.^a Isabel Aguilera Navarro es miembro del Consejo de Administración de las siguientes sociedades cotizadas en mercados regulados distintas de Lar España:

- Cemex, S.A.B.

- Oryzon Genomics, S.A.
- Clínica Baviera, S.A.

En consecuencia, D.^ª Isabel Aguilera Navarro cumple con el límite previsto en el artículo 19.4 del Reglamento del Consejo de Administración, en virtud del cual los consejeros de la Sociedad podrán formar parte de hasta un máximo de cuatro consejos de administración de otras sociedades cotizadas en mercados regulados (diferentes a la Sociedad) en España o en el extranjero.

En todo caso, a este respecto, cabe señalar que D.^ª Isabel Aguilera Navarro ha comunicado formalmente su decisión de no prorrogar su mandato en Clínica Baviera, S.A., una vez se produzca el vencimiento del mismo a lo largo de este ejercicio. Esta declaración refleja su compromiso con el Consejo de Administración de la Sociedad y el resto de Consejos de los que forma parte, estando D.^ª Isabel Aguilera Navarro en la mejor posición para aportar su experiencia y conocimientos a la Sociedad, mejorando la eficiencia y eficacia de sus procesos de gobernanza, y defendiendo los más altos estándares de gobierno corporativo, al tiempo que aprovecha las sinergias asociadas a la pertenencia a diversos Consejos de Administración.

En línea con lo dispuesto en el Informe Anual de Gobierno Corporativo aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 27 de febrero de 2024, D.^ª Isabel Aguilera Navarro no desempeña ninguna actividad retribuida adicional, distinta de las señaladas anteriormente y de sus labores como Profesora Asociada de ESADE y consultora de estrategia e innovación.

c. Calidad de su trabajo y dedicación

D.^ª Isabel Aguilera Navarro fue nombrada consejera de la Sociedad y miembro de la Comisión de Auditoría y Control el 29 de mayo de 2017 por el Consejo de Administración de la Sociedad, a través del sistema de cooptación. El 19 de abril de 2018, la Junta General ordinaria de accionistas de la Sociedad ratificó su nombramiento como consejera y la reeligió por el plazo estatuario de tres años. El 22 de abril de 2021, la Junta General ordinaria de accionistas de la Sociedad la reeligió nuevamente por el plazo estatuario de tres años. Actualmente, D.^ª Isabel Aguilera Navarro es consejera de la Sociedad, y miembro y Presidente, desde octubre de 2022, de su Comisión de Auditoría y Control.

El Consejo de Administración ha analizado la labor desempeñada por la consejera y su dedicación durante el mandato precedente y considera que ésta ha desempeñado su cargo con la lealtad de un fiel representante, obrando de buena fe, en el mejor interés de la Sociedad y bajo el principio de responsabilidad personal, con libertad de criterio e independencia respecto de instrucciones y vinculaciones de terceros. En particular, el Consejo de Administración valora de forma muy positiva el compromiso, diligencia y profesionalidad de D.^ª Isabel Aguilera Navarro en el ejercicio de sus funciones como consejera y su contribución y aportación a las actividades y sesiones del Consejo de Administración y de la Comisión de Auditoría y Control, la cual preside.

Para realizar este análisis, el Consejo de Administración ha tomado en cuenta las conclusiones alcanzadas durante el proceso de evaluación del Consejo llevado a cabo por un

experto independiente respecto a los ejercicios 2021 y 2022. Además, en el marco de la propuesta de reelección de D.^ª Isabel Aguilera Navarro como consejera independiente y la dimisión de D. Alec Emmott como consejero independiente con efectos desde el 25 de abril de 2024, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ha revisado nuevamente la matriz de competencias, que resume de manera sintética las capacidades que el Consejo de Administración considera más relevantes para la gestión de la Sociedad, señalando los aspectos más destacados del perfil de cada uno de los consejeros. La matriz de competencias fue elaborada en diciembre de 2020 y ha sido revisada por el Consejo de Administración periódicamente, al amparo de lo dispuesto en el apartado 3 de la Sección Tercera de la Guía Técnica 1/2019 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores. En particular, esta matriz se revisa al menos una vez al año a final de cada ejercicio, así como cada vez que ha valorarse el nombramiento o reelección de algún consejero.

Tomando en consideración los referidos procesos de evaluación externos e internos del Consejo, así como la revisión y actualización de la matriz de competencias, en primer lugar se concluyó, entre otras cuestiones, que el Consejo de Administración se encontraba en consonancia con las mejores prácticas de gobierno corporativo, pues se trataba de un Consejo equilibrado, bien cohesionado y con todas las capacidades necesarias para la mejor gestión de la Sociedad, cumpliendo unos muy altos estándares de buena gobernanza, siendo unánime la percepción positiva de todos los consejeros respecto del resto de consejeros y del desarrollo de sus funciones.

En segundo lugar, y en ese contexto, se evaluó el perfil profesional y biográfico de D.^ª Isabel Aguilera Navarro así como su desempeño, participación y aportación a la Sociedad junto con el de perfiles y capacidades del Consejo en su conjunto. Tras analizar el resto de sus ocupaciones y su independencia, se concluyó que D.^ª Isabel Aguilera Navarro posee la competencia, experiencia y méritos adecuados para ejercer sus funciones como consejera de la Sociedad en los términos legalmente establecidos. Tomando en cuenta lo previsto en la matriz de competencias tal y como ha sido revisada y actualizada, se concluye que D.^ª Isabel Aguilera Navarro está plenamente capacitada para el puesto para el que se le vuelve a proponer por ser experta, entre otras, en las materias indicadas en la matriz adjunta a la propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, todas ellas competencias que la Sociedad considera esenciales para su buen funcionamiento y para el desempeño adecuado del Consejo como órgano de administración colegiado.

Además, el Consejo de Administración aprecia la extensa trayectoria profesional de D.^ª Isabel Aguilera Navarro y considera que reúne los conocimientos y experiencia necesarios para el adecuado desarrollo de sus funciones como consejera de la Sociedad y como miembro y Presidente de la Comisión de Auditoría y Control.

Por otra parte, el Consejo de Administración considera que la consejera ha dedicado el tiempo necesario para desempeñar eficazmente su cometido y que tiene suficiente disponibilidad de tiempo para el correcto desarrollo de sus funciones, especialmente teniendo en cuenta su asistencia a las numerosas reuniones convocadas y el grado de cumplimiento de todas sus funciones, siendo de gran valor sus aportaciones y trabajo, especialmente como Presidente de la Comisión de Auditoría y Control de la Sociedad. Tal y como figura en el Informe Anual de Gobierno

Corporativo de la Sociedad de 2023, D.^ª Isabel Aguilera ha asistido personalmente a las 10 reuniones de la Comisión de Auditoría celebradas durante el ejercicio (el 100%) y a 12 de las 13 reuniones de Consejo celebradas (el 92,31%), habiendo delegado su representación en la reunión a la que no asistió, con instrucciones precisas de voto, en el Presidente. D.^ª Isabel Aguilera Navarro también ha manifestado su total disponibilidad para asistir a las reuniones de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de la Sociedad a las que sea convocada con el objetivo de facilitar la coordinación entre ambas comisiones en materia de sostenibilidad, como ha hecho también en el caso de reuniones con auditores externos e internos y el equipo interno de la Sociedad.

d. Derechos de voto en la Sociedad

De conformidad con la información que ha sido comunicada a la Sociedad, D.^ª Isabel Aguilera Navarro es titular de 2.620 acciones de la Sociedad.

e. Categoría de consejero

D.^ª Isabel Aguilera Navarro no representará a ningún accionista en el Consejo de Administración ni tendrá funciones ejecutivas. Asimismo, el Consejo ha comprobado que la candidata reúne los requisitos para tener la consideración de consejera externa independiente conforme a lo dispuesto por la normativa aplicable.

3. INFORME FAVORABLE

A la vista de lo anterior, el Consejo de Administración suscribe íntegramente la propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad e informa favorablemente sobre la reelección de D.^ª Isabel Aguilera Navarro como consejera de la Sociedad, con la categoría de consejera independiente, por el plazo estatutario de tres años, en el convencimiento de que la consejera aportará continuidad a la gestión de la Sociedad y el grupo llevada hasta el momento.

El texto íntegro de la propuesta de acuerdo que se somete a la Junta General ordinaria es el siguiente:

"A propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y previo informe favorable del Consejo de Administración, reelegir a D.^ª Isabel Aguilera Navarro como consejera de la Sociedad con la categoría de "consejera independiente" por el plazo estatutario de tres años."

En Madrid, a 21 de marzo de 2024

ANEXO

PROPUESTA DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y SOSTENIBILIDAD AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN PARA LA REELECCIÓN DE D.^ª ISABEL AGUILERA NAVARRO COMO CONSEJERA EXTERNA INDEPENDIENTE DE LA SOCIEDAD

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo previsto en el apartado 4 del artículo 529 *decies* del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “**Ley de Sociedades de Capital**”) y el artículo 15.4 del Reglamento del Consejo de Administración de Lar España Real Estate SOCIMI, S.A. (en adelante, la “**Sociedad**”), la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de la Sociedad formula esta propuesta de reelección de D.^ª Isabel Aguilera Navarro como consejera independiente de la Sociedad por el plazo estatutario de tres años para su sometimiento a la próxima Junta General ordinaria de accionistas de la Sociedad.

Como introducción a esta propuesta, conviene resaltar que la Comisión ha dado especial importancia al cumplimiento con la Recomendación 15 del Código de Buen Gobierno Corporativo de las Sociedades Cotizadas (“**CBG**”) aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, y ha estado trabajando junto con el Consejo de Administración para lograr ese resultado. Por ese motivo, a finales de 2022, la Comisión propuso al Consejo, y el Consejo aprobó, la implementación de un **plan de renovación ordenada y escalonada del Consejo** que permitiese cumplir plenamente en el año 2024 la Recomendación 15 del CBG en lo relativo a alcanzar un porcentaje de consejeras que represente al menos el 40% de los miembros del Consejo, sin que ello afecte al cumplimiento de las demás recomendaciones relacionadas con la estructura y composición del Consejo de Administración. En particular, a tales efectos, D. Alec Emmott ha notificado a la Sociedad su decisión de renunciar a su cargo de consejero con efectos desde el 25 de abril de 2024, de lo cual ha tomado razón el Consejo de Administración. Ello, a los efectos de facilitar el escalonamiento en la renovación del Consejo al tiempo que se garantiza en todo momento la estabilidad en la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones, en orden a preservar la experiencia y conocimientos de cada órgano social en su conjunto. La reelección de D.^ª Isabel Aguilera Navarro coadyuva, del mismo modo, al cumplimiento de la Recomendación 15 del CBG.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Con motivo de la próxima expiración del mandato de D.^ª Isabel Aguilera Navarro, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ha analizado la actual composición del Consejo de Administración y ha revisado las competencias, conocimientos y experiencias de sus miembros actuales con el fin de identificar las necesidades del Consejo y concretar las



funciones y aptitudes que deben reunir los candidatos para desempeñar eficazmente su cometido.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ha evaluado el perfil profesional y biográfico de D.^ª Isabel Aguilera Navarro y ha valorado su desempeño como miembro del Consejo de Administración de la Sociedad y como miembro y Presidente de la Comisión de Auditoría y Control.

D.^ª Isabel Aguilera Navarro ha desarrollado su trayectoria profesional en distintas empresas de diversos sectores y ha sido Presidenta de España y Portugal de General Electric, Directora General en España y Portugal de Google, Chief Operating Officer del Grupo NH Hoteles, y Consejera Delegada para España, Italia y Portugal de Dell Computer Corporation. Asimismo ha formado parte del Consejo de Administración de diversas empresas como Indra Sistemas, Banco Mare Nostrum, Aegon España, Laureate Inc, Grupo Egasa, HPS (Hightech Payment Systems) o Banca Farmafactoring. En la actualidad, D.^ª Isabel Aguilera es consejera de las sociedades cotizadas Grupo Cemex, Oryzon Genomics y Clínica Baviera, además de Making Science, que cotiza en el segmento BME Growth de BME MTF Equity.

D.^ª Isabel Aguilera Navarro es licenciada en Arquitectura y Urbanismo por la Escuela Técnica Superior de Arquitectura de Sevilla, ha cursado el Máster en Dirección Comercial y Marketing del IE, el Programa de Dirección General de IESE, el Programa para Alta Dirección de Empresas e Instituciones Líderes del Instituto San Telmo y el programa de ESG para Consejeros de ESADE. En la actualidad es Profesora Asociada de ESADE, consultora de estrategia e innovación y también es consejera de la sociedad no cotizada Canal de Isabel II.

En todo caso, en cuanto a las sociedades en las que es consejera, cabe señalar que D.^ª Isabel Aguilera Navarro ha comunicado formalmente su decisión de no prorrogar su mandato en Clínica Baviera, S.A., una vez se produzca el vencimiento del mismo a lo largo de este ejercicio. Esta declaración refleja su compromiso con el Consejo de Administración de la Sociedad y el resto de los que forma parte, estando D.^ª Isabel Aguilera Navarro en la mejor posición para aportar su experiencia y conocimientos a la Sociedad, mejorando la eficiencia y eficacia de sus procesos de gobernanza, y defendiendo los más altos estándares de gobierno corporativo, al tiempo que aprovecha las sinergias asociadas a la pertenencia a diversos Consejos de Administración.

En línea con lo dispuesto en el Informe Anual de Gobierno Corporativo aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 27 de febrero de 2024, D.^ª Isabel Aguilera Navarro no desempeña ninguna actividad retribuida adicional, distinta de las señaladas anteriormente y de sus labores como Profesora Asociada de ESADE y consultora de estrategia e innovación.

En cuanto a la calidad de su trabajo, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad considera que D.^ª Isabel Aguilera Navarro ha desempeñado su cargo con la lealtad de un fiel representante, obrando de buena fe, en el mejor interés de la Sociedad y bajo el principio de responsabilidad personal, con libertad de criterio e independencia respecto de instrucciones y vinculaciones de terceros. En particular, la Comisión valora de forma muy positiva el compromiso, diligencia y profesionalidad de la consejera en el ejercicio de sus funciones como miembro del Consejo de Administración y como miembro y Presidente de la Comisión de Auditoría y Control,

así como sus contribuciones y aportaciones a las actividades y sesiones del Consejo de Administración y de la referida comisión.

A estos efectos, la Comisión ha tenido en cuenta las conclusiones alcanzadas durante el proceso de evaluación del Consejo llevado a cabo por un experto independiente respecto a los ejercicios 2021 y 2022. Además, en el marco de la propuesta de reelección de D.^ª Isabel Aguilera Navarro como consejera independiente y la dimisión de D. Alec Emmott como consejero independiente con efectos desde el 25 de abril de 2024, la Comisión ha revisado nuevamente la matriz de competencias, que resume de manera sintética las capacidades que el Consejo de Administración considera más relevantes para la gestión de la Sociedad, señalando los aspectos más destacados del perfil de cada uno de los consejeros. La matriz de competencias fue elaborada en diciembre de 2020 y ha sido revisada por la Comisión y el Consejo periódicamente, al amparo de lo dispuesto en el apartado 3 de la Sección Tercera de la Guía Técnica 1/2019 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores. En particular, esta matriz, que se adjunta a la presente propuesta como **Anexo**, se revisa al menos una vez al año a final de cada ejercicio, así como cada vez que ha valorarse el nombramiento o reelección de algún consejero.

Tomando en consideración los referidos procesos de evaluación externos e internos del Consejo, así como la revisión y actualización de la matriz de competencias, en primer lugar se concluyó, entre otras cuestiones, que el Consejo de Administración se encontraba en consonancia con las mejores prácticas de gobierno corporativo, pues se trataba de un Consejo equilibrado, bien cohesionado y con todas las capacidades necesarias para la mejor gestión de la Sociedad, cumpliendo unos muy altos estándares de buena gobernanza, siendo unánime la percepción positiva de todos los consejeros respecto del resto de consejeros y del desarrollo de sus funciones.

En segundo lugar, y en ese contexto, la Comisión evaluó el perfil profesional y biográfico de D.^ª Isabel Aguilera Navarro así como su desempeño, junto con el de perfiles y capacidades del Consejo en su conjunto. En concreto, la Comisión ha estudiado cuidadosamente su participación y aportación a la Sociedad, así como sus posiciones en el resto de las sociedades en las que ejerce como consejera (en ningún caso ejecutiva). Ha constatado su asistencia a las numerosas reuniones convocadas y el cumplimiento de todas sus funciones, siendo de gran valor sus aportaciones y trabajo, especialmente como Presidente de la Comisión de Auditoría y Control de la Sociedad. Tras analizar el resto de sus ocupaciones y su independencia, concluyó que D.^ª Isabel Aguilera Navarro posee la competencia, experiencia y méritos adecuados para ejercer sus funciones como consejera de la Sociedad en los términos legalmente establecidos. Tomando en cuenta la matriz de competencias adjunta como Anexo y por ser experta en las materias allí relacionadas, la Comisión considera que D.^ª Isabel Aguilera Navarro está plenamente capacitada para el puesto para el que se le vuelve a proponer, toda vez que la Sociedad considera dichas competencias esenciales para su buen funcionamiento y para el desempeño adecuado del Consejo como órgano de administración colegiado.

Además, la Comisión aprecia la extensa trayectoria profesional de D.^ª Isabel Aguilera Navarro y considera que reúne los conocimientos y experiencia necesarios para el adecuado desarrollo de sus funciones como consejera de la Sociedad y como miembro y Presidente de la Comisión de Auditoría y Control.

Por otra parte, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ha analizado el resto de ocupaciones de D.^ª Isabel Aguilera Navarro. Tomando en consideración que actualmente D.^ª Isabel Aguilera Navarro es miembro del Consejo de tres sociedades cotizadas en mercados regulados distintas de Lar España —esto es, Cemex, S.A.B., Oryzon Genomics, S.A., y Clínica Baviera, S.A. (y sin perjuicio de su decisión de no prorrogar su mandato en esta última, como se ha expuesto)—, cuyas exigencias de dedicación en la mayoría de los casos son menores que en el caso de la Sociedad, la Comisión considera que la consejera cumple con el límite previsto en el artículo 19.4 del Reglamento del Consejo de Administración y que tiene suficiente disponibilidad para compatibilizar dichas ocupaciones conforme a lo dispuesto en el Código de Buen Gobierno y la Guía Técnica 1/2019 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

En particular, la Comisión considera la consejera ha dedicado el tiempo necesario para desempeñar eficazmente su cometido y que tiene suficiente disponibilidad de tiempo para el correcto desarrollo de sus funciones, especialmente teniendo en cuenta su asistencia a las numerosas reuniones convocadas y el grado de cumplimiento de todas sus funciones, siendo de gran valor sus aportaciones y trabajo, especialmente como Presidente de la Comisión de Auditoría y Control de la Sociedad. Tal y como figura en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de la Sociedad de 2023, así lo avalan sus ratios de asistencia: (i) del 92,31% (12 de las 13 reuniones convocadas) en el caso del Consejo de Administración (habiendo delegado su representación en la reunión a la que no asistió, con instrucciones precisas de voto, en el Presidente); y (ii) del 100% (10 de las 10 reuniones convocadas) en el caso de la Comisión de Auditoría y Control de la Sociedad. D.^ª Isabel Aguilera Navarro también ha manifestado su total disponibilidad para asistir a las reuniones de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de la Sociedad a las que sea convocada con el objetivo de facilitar la coordinación entre ambas comisiones en materia de sostenibilidad, como ha hecho también en el caso de reuniones con auditores externos e internos y el equipo interno de la Sociedad.

La Comisión también ha evaluado la independencia de la consejera y considera que no incurre en ninguna situación que le impida desempeñar sus funciones como consejera de la Sociedad con la categoría de independiente.

3. PROPUESTA DE ACUERDO

A la vista de lo anterior, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad entiende que D.^ª Isabel Aguilera Navarro posee la competencia, la experiencia y los méritos adecuados para ejercer sus funciones como consejero de la Sociedad en los términos legalmente establecidos y, en consecuencia, eleva al Consejo de Administración la propuesta de reelección de D.^ª Isabel Aguilera Navarro como consejera de la Sociedad, con la categoría de consejera independiente, por el plazo estatutario de tres años.

El texto íntegro de la propuesta de acuerdo es el siguiente:

"A propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y previo informe favorable del Consejo de Administración, reelegir a D.^ª Isabel Aguilera Navarro como consejera de la Sociedad con la categoría de "consejera independiente" por el plazo estatutario de tres años."



ANEXO

MATRIZ DE COMPETENCIAS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LAR ESPAÑA

	Jose Luis del Valle	Roger Cooke	Isabel Aguilera	Leticia Iglesias	Miguel Pereda
Cargo/ Comisiones	Presidente no ejecutivo / Miembro de la CAC*	Vocal / Presidente CNRS**	Vocal / Presidente CAC*	Vocal / Miembro CAC*/ Miembro CNRS**	Vocal / Miembro CNRS**
Categoría	Independiente	Independiente	Independiente	Independiente	Dominical
Género (Mujeres 40%)			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Nacionalidad Española (80%) Británica (20%)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Antigüedad en el consejo (Primer nombramiento)	05/02/2014	05/02/2014	29/05/2017	16/10/2018	05/02/2014
< 5 años (20%)				<input checked="" type="checkbox"/>	
6-9 años (80%)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
10-12 años (0%)					
> 12 años (0%)					
Ingenierías	<input checked="" type="checkbox"/>				
Real Estate		<input checked="" type="checkbox"/>			
Arquitectura y Urbanismo			<input checked="" type="checkbox"/>		
Ciencias Económicas y Empresariales				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Legal / fiscal					<input checked="" type="checkbox"/>
Programas de Dirección General/ Alta dirección/ MBA / Especialización	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Sectorial:		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>
Inmobiliario / Retail /Valoraciones					
Sectorial técnico:	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Arquitectura / Urbanismo / Ingeniería			<input checked="" type="checkbox"/>		
IT / Digital / Ciberseguridad			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Finanzas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Auditoría / Contabilidad / Control interno / Gestión de riesgos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Mercado internacional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Governance	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Sostenibilidad		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Otros consejos cotizados	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Conocimiento inversor / Otros stakeholders	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Gestión de equipos y talento / Remuneraciones	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Funciones de Primer Ejecutivo / CEO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

*CAC: Comisión de Auditoría y Control

**CNRS: Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad

Fecha de actualización: diciembre de 2023

PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LAR ESPAÑA REAL ESTATE SOCIMI, S.A. EN RELACIÓN CON LA APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD, INCLUIDA EN EL PUNTO OCTAVO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA LOS DÍAS 24 Y 25 DE ABRIL DE 2024, EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “**Ley de Sociedades de Capital**”), el Consejo de Administración de Lar España Real Estate SOCIMI, S.A. (“**Lar España**” o la “**Sociedad**”), previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, ha elaborado y aprobado la presente propuesta motivada de nueva Política de Remuneraciones de Lar España para lo que resta de ejercicio 2024, y para los tres ejercicios fiscales siguientes (ejercicios 2025, 2026 y 2027) (la “**Política de Remuneraciones**”), que se someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas cuya celebración tendrá lugar, previsiblemente, el 25 de abril de 2024, en segunda convocatoria.

En caso de aprobación por la Junta General de Accionistas de Lar España, esta nueva Política de Remuneraciones será de aplicación desde la fecha misma de aprobación y sustituirá y reemplazará a la anterior hasta ahora vigente.

2. PRINCIPALES NORMAS APLICABLES A LAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

Las principales normas aplicables a la remuneración de los consejeros de Lar España son las siguientes:

a. **Ley de Sociedades de Capital**

La Ley de Sociedades de Capital establece el carácter necesariamente remunerado del cargo de consejero de una sociedad cotizada, a no ser que los estatutos sociales establezcan lo contrario. En este sentido, los Estatutos Sociales de Lar España confirman el carácter retribuido del cargo, al tiempo que establecen el sistema de retribución aplicable a los consejeros en su condición de tales y regulan la retribución para aquellos consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas.

En relación con los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales (consejeros no ejecutivos) la Política de Remuneraciones debe determinar cuando menos el

importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales.

En relación con los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas (consejeros ejecutivos) la Política de Remuneraciones debe contemplar cuando menos la cuantía de su retribución fija anual.

Cualquier remuneración que perciban los consejeros por ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas ha de ser acorde con la Política de Remuneraciones vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente apruebe la Junta General.

Por otro lado, la Ley de Sociedades de Capital establece con carácter general que la remuneración de los consejeros debe guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables; asimismo, el sistema de remuneración establecido debe estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

b. Estatutos Sociales y normativa interna de Lar España

La regulación de la remuneración de los consejeros de la Sociedad se recoge en el artículo 40 de los Estatutos Sociales y se desarrolla en el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad. Estos textos regulan a su vez la composición, el funcionamiento y las funciones de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

3. PRINCIPALES CAMBIOS INTRODUCIDOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La elaboración de una nueva Política de Remuneraciones tiene por objeto actualizar la remuneración de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales y de los miembros del Consejo que ostentan el cargo de Presidente de las Comisiones del Consejo, conforme a las circunstancias actuales de la Sociedad y del mercado.

En este contexto, tal y como se recoge en el informe justificativo elaborado por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, se contempla un incremento de la retribución de los miembros del Consejo de Administración que, en total, alcanza una cifra de 35.500 euros (suma del incremento de 5.000 euros en la remuneración a percibir por cada miembro del Consejo de Administración en su condición de tal, así como el aumento de 5.000 euros adicionales en la retribución por desempeñar el cargo de Presidente de la Comisión de Auditoría y Control y de 5.500 euros adicionales en la retribución por desempeñar el cargo de Presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad). Este incremento, que representa tan solo una subida del 6,50% respecto a la cuantía que anualmente perciben los miembros del Consejo de Administración como remuneración, está justificado por las siguientes razones:

- (i) Los principios y criterios rectores establecidos en el apartado 3 de la Política de Remuneraciones y, en particular, los siguientes: (i) atraer y retener a los mejores

profesionales, de modo que las remuneraciones sean competitivas, permitiendo captar y retener talento que contribuya a la creación de valor para los accionistas de la Sociedad y a la consecución de sus objetivos estratégicos; y (ii) equidad y proporcionalidad en la retribución, tomando en consideración la dedicación, cualificación y responsabilidad exigida por el cargo, así como la experiencia, las funciones y las tareas desempeñadas por cada miembro del Consejo de Administración.

- (ii) En el marco de sus competencias, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ha valorado cuestiones cualitativas como el grado de dedicación, la experiencia, el conocimiento o la criticidad en momentos relevantes, teniendo en cuenta asimismo las particularidades de la Sociedad, dado que no hay miembros del Consejo de Administración que ostenten la categoría de consejeros ejecutivos.
- (iii) La Comisión también ha valorado el nivel de dedicación de los miembros del Consejo de Administración, que excede del de otras compañías analizadas. Ello se debe, entre otras razones, a que la Sociedad está gestionada externamente, contando únicamente con un número reducido de directivos/empleados y a que, como se ha señalado anteriormente, no hay consejeros que desempeñen funciones ejecutivas. Además, como se refleja en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de la Sociedad, tanto el Consejo de Administración de Lar España como sus Comisiones son muy activos, habiéndose reunido el Consejo en 2023 en 13 ocasiones, la Comisión de Auditoría y Control en 10 ocasiones y la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad en 8 ocasiones, sin que, tal y como se prevé en la Política de Remuneraciones, de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, la Sociedad contemple la existencia de dietas de asistencia a las reuniones (sino únicamente una remuneración fija anual independiente del número de reuniones que se celebren).
- (iv) Por otro lado, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, en el ejercicio de su competencia de revisar periódicamente la política de retribuciones, a finales del ejercicio 2022 y de cara al ejercicio 2023/2024 encargó un estudio a un experto independiente (Willis Towers Watson) con la finalidad de analizar, de un lado, la remuneración de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales y, de otro lado, la remuneración de los Presidentes de las Comisiones del Consejo en compañías comparables a la Sociedad. Para ello, el experto independiente analizó los Informes Anuales de Gobierno Corporativo, los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros, las Políticas de Remuneraciones de los Consejeros y la información que aparece en las Cuentas Anuales de compañías comparables a la Sociedad, por sector de actividad, total de activos o capitalización bursátil, entre otros parámetros.
- (v) En este sentido, en el referido estudio encargado por la Sociedad, se analizaron dos grupos diferentes de compañías comparables a nivel nacional, incluyéndose asimismo en el informe un *benchmarking* con los datos extraídos.

De un lado, se analizaron las remuneraciones de las compañías cotizadas del mismo sector y tipo de actividad que la Sociedad y, de otro lado, se analizaron las remuneraciones de compañías cotizadas comparables con la Sociedad en términos de tamaño, total de activos y capitalización bursátil correspondientes al ejercicio anterior (2021).

A este respecto, del informe del experto independiente se pudieron extraer las siguientes conclusiones:

- El número de reuniones del Consejo de Administración de Lar España y, asimismo, tanto de la Comisión de Auditoría y Control como de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, es superior a la media de las compañías analizadas en el informe, habiendo concluido que durante el ejercicio analizado, Lar España se situaba por encima del percentil del 75% de compañías comparables que más reuniones, tanto del Consejo de Administración como de la Comisión de Auditoría y Control y de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, celebró durante el ejercicio.
- La remuneración que perciben los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales estaba por debajo de la media de la retribución que perciben los consejeros de compañías del mismo sector de actividad que la Sociedad.

En este sentido, de conformidad con el estudio realizado, la remuneración fija media que percibieron los miembros del Consejo de compañías del mismo sector de actividad que Lar España fue de 75.000 euros, mientras que, en el mismo ejercicio analizado, los miembros del Consejo de Lar España percibieron 70.000€ como retribución fija por su pertenencia al Consejo de Administración, retribución que no se ha visto modificada durante los ejercicios 2022 y 2023.

- Respecto de la remuneración fija que perciben los Presidentes de las Comisiones de Auditoría y Control y de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, esta se encuentra claramente por debajo de la retribución media que percibían en el ejercicio analizado los Presidentes de las Comisiones de compañías comparables a la Sociedad.

A este respecto, el Presidente de la Comisión de Auditoría y Control de Lar España percibió 22.500 euros como retribución fija por el desempeño del cargo, mientras que la remuneración fija media para el cargo de Presidente de la Comisión de Auditoría de las compañías analizadas fue de 25.000 euros. Por otra parte, el Presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de Lar España percibió, como remuneración fija por el desempeño de su cargo, 17.000 euros, mientras que la remuneración fija media del resto de Presidente de las Comisiones de Nombramientos y Retribuciones de las compañías tomadas en consideración fue de 25.000 euros. Asimismo, el referido estudio establece que Lar España se encontraba en el percentil del 25% de compañías comparables en remuneraciones percibidas por los Presidentes de la Comisión de Auditoría y Control y de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

- Por otro lado, la remuneración media por reunión del Consejo de Administración de Lar España fue de 4.667 euros, tomando como base la retribución total percibida y el número de reuniones efectivamente celebradas (mientras que la remuneración media de las compañías analizadas fue de 7.727 euros). Asimismo, los miembros de la Comisión de Auditoría y Control de la Sociedad percibieron de media 1.250 euros por reunión (la media del resto de compañías analizadas fue de

1.688 euros). Por último, los miembros de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad percibieron, durante el ejercicio analizado (2021), 1.667 euros por reunión (la media por reunión de las Comisiones de Nombramientos y Retribuciones analizadas se situó en 1.750 euros). En consecuencia, el estudio concluye que Lar España se encontraba en el percentil del 25% de compañías comparables en términos de remuneración media por reunión del Consejo de Administración.

- (vi) Por otra parte, el último informe anual sobre remuneraciones del Consejo en sociedades cotizadas publicado por CNMV respecto a las remuneraciones correspondientes al ejercicio 2022 presenta, en términos agregados, las principales características de las políticas y prácticas retributivas aplicadas por las sociedades cotizadas, obtenidas de la información incluida en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros (“IARC”) de cada compañía. En el mismo, entre otras cuestiones, se analizan la evolución de los importes destinados a la remuneración de los consejeros y se describen algunas de las características más comunes a la hora de definir las políticas de remuneración, así como los criterios que siguen las sociedades para determinar sus cuantías y la asignación a cada consejero. Asimismo, incluye un breve análisis sobre el grado de seguimiento del modelo de IARC y se completa con un anexo que contiene los datos individuales de las compañías cotizadas sobre remuneraciones de miembros del Consejo.

De conformidad con lo establecido en el informe de la CNMV, la remuneración media de un consejero independiente de una compañía cotizada que no forme parte del IBEX35 es de 90.000 euros (siendo la remuneración media de un consejero de una compañía del IBEX35 de 208.000 euros). De otro lado, la retribución media por ostentar el cargo de Presidente de alguna Comisión del Consejo de Administración se sitúa en 47.000 euros.

En consecuencia, de un lado, la remuneración media de los miembros del Consejo de la Sociedad en su condición de tales (tomando en consideración que solo los miembros del Consejo de la Sociedad con la categoría de independientes perciben remuneración por el desempeño de su cargo) y, de otro lado, la retribución media por ejercer la Presidencia de las Comisiones de la Sociedad se encuentra significativamente por debajo de la remuneración media comparable de mercado.

- (vii) Por último, la Comisión también ha tenido en cuenta las opiniones de los accionistas de la Sociedad y otros inversores institucionales recibidas en el marco de sus políticas generales de implicación, 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 grupos de interés.

Sobre la base de todo lo anterior, el Consejo de Administración, haciendo suyo el Informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, y teniendo en cuenta que el ejercicio 2024 es el último ejercicio de aplicación de la vigente política de remuneraciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies.1 de la Ley de Sociedades de Capital, ha acordado proponer a la Junta General de Accionistas la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad para lo que resta del ejercicio 2024 y para los tres ejercicios fiscales siguientes (ejercicios 2025, 2026 y 2027).

4. CONTENIDO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Se adjunta como **Anexo** al presente informe el texto íntegro de la referida propuesta de Política de Remuneraciones.

5. PERIODO DE VIGENCIA

El artículo 529 novodecies.1 de la Ley de Sociedades de Capital, establece que la propuesta de nueva Política debe ser sometida a la Junta General con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General determinar que la nueva Política sea de aplicación desde la misma fecha de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes. En este sentido, la Política será de aplicación para los consejeros de la Sociedad desde el momento de su aprobación para lo que resta del ejercicio 2024 y para los tres ejercicios fiscales siguientes 2025, 2026 y 2027.

6. CONCLUSIÓN

El Consejo de Administración de la Sociedad hace suyas las conclusiones reflejadas en el informe previo elaborado por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y considera que la nueva Política de Remuneraciones propuesta para lo que resta de ejercicio 2024 y para los tres ejercicios fiscales siguientes (ejercicios 2025, 2026 y 2027, que sustituye íntegramente a la vigente durante los ejercicios 2022 a 2024, contiene las menciones exigidas por la normativa aplicable, particularmente en lo relativo a la regulación de las remuneraciones de las entidades cotizadas, se ajusta a los criterios de buen gobierno y transparencia y se encuentra alineada con los intereses de los accionistas.

En particular, se considera que la estructura de remuneraciones que se propone mantiene una proporción adecuada y promueve la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de Lar España, incorporando las precauciones necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos o que se premien resultados desfavorables, estableciendo unas remuneraciones competitivas, que tienen en cuenta la cualificación, dedicación y la responsabilidad exigida por el cargo 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.

En Madrid, a 21 de marzo de 2024



ANEXO

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS
MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
DE LAR ESPAÑA REAL ESTATE SOCIMI, S.A.**



ÍNDICE

1. PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....	3
2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	4
3. PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....	4
3.1 Garantizar la independencia de criterio	5
3.2 Atraer y retener a los mejores profesionales	5
3.3 Sostenibilidad a largo plazo	5
3.4 Transparencia	5
3.5 Claridad e individualización.....	6
3.6 Equidad y proporcionalidad de la retribución.....	6
3.7 Relación de la Política con las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad.	6
4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES	6
4.1 Importe máximo anual de remuneración de los consejeros.....	7
4.2 Retribución fija anual.....	7
5. CONDICIONES DE LOS CONTRATOS DE CONSEJEROS EJECUTIVOS.....	9
6. OTRAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS POR SERVICIOS PRESTADOS DISTINTOS A LOS INHERENTES A SU CARGO	9
7. GOBERNANZA.....	10
7.1 Elaboración, aprobación y revisión de la Política de Remuneraciones.....	10
7.2 Supervisión y aplicación de la Política de Remuneraciones	11
7.3 Vigencia de la Política de Remuneraciones.....	11

1. PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

En el presente documento se recoge la política de remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración de Lar España Real Estate SOCIMI, S.A. (en adelante, "**Lar España**" o la "**Sociedad**"), en cumplimiento de los requisitos legales establecidos por el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado en virtud del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la "**Ley de Sociedades de Capital**") (en adelante, la "**Política de Remuneraciones**").

La Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 27 de abril de 2022 es de aplicación hasta la finalización del ejercicio fiscal 2024, por lo que, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodécies.1 de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración de la Sociedad debe someter a la Junta General de Accionistas una propuesta de nueva Política de Remuneraciones.

En este marco, el Consejo de Administración de la Sociedad ha acordado, previo informe de la Comisión de Nombramientos Retribuciones y Sostenibilidad, someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad una nueva Política de Remuneraciones que, manteniendo el espíritu y los contenidos esenciales de la anterior, actualiza la remuneración de los miembros del Consejo de Administración y que será de aplicación para lo que resta del ejercicio 2024 y para los tres ejercicios fiscales siguientes (ejercicios 2025, 2026 y 2027).

En este sentido, la nueva Política de Remuneraciones es continuista con la anterior, cumpliendo con los principios y criterios rectores de la misma, en particular que las remuneraciones sean competitivas, de forma que permitan atraer y retener talento, y que contribuya a la creación de valor para los accionistas de la Sociedad y a la consecución de sus objetivos estratégicos, sin incorporar cambios significativos, si bien se contempla un incremento de 5.000 euros anuales en la retribución de cada uno de los miembros del Consejo en su condición de tales, así como un aumento, de un lado, de 5.500 euros anuales en la retribución adicional del Presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y, de otro lado, de 5.000 euros anuales en la retribución adicional del Presidente de la Comisión de Auditoría y Control.

Este aumento se establece teniendo en cuenta un estudio previo de las remuneraciones de las compañías comparables a la Sociedad, tanto por sector de actividad como por total de activos y capitalización bursátil, elaborado con el asesoramiento de un experto externo en la materia. Asimismo, cabe destacar que la remuneración establecida para los consejeros de la Sociedad se ha mantenido inalterada desde 2018, salvo en lo que respecta a la remuneración del Presidente del Consejo, que fue ajustada en 2022.

En todo caso, la presente Política de Remuneraciones responde a los criterios y principios establecidos en la Política de Remuneraciones anterior, que fue mayoritariamente

aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 27 de abril de 2022 con el voto a favor del 95,43% del capital social presente y representado y que fue elaborada por la Sociedad para recoger las novedades introducidas por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modificaba 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.

La remuneración de los consejeros mantiene una proporción adecuada y promueve 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 de la Sociedad y sus accionistas, sin comprometer la independencia propia de los consejeros.

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies.4 de la Ley de Sociedades de Capital, la propuesta motivada de la nueva Política de Remuneraciones está acompañada de un informe explicativo y justificativo específico de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad que se pondrá en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General Ordinaria de Accionistas a disposición de los Accionistas, quienes podrán solicitar, además, su entrega o envío gratuito.

En la página web corporativa se recogerá también la fecha y el resultado de la votación en relación con la aprobación por la Junta de la Política de Remuneraciones desde su aprobación y al menos mientras sea aplicable.

2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La presente Política de Remuneraciones tiene como finalidad definir y controlar las prácticas de remuneración de la Sociedad en relación con sus consejeros, contribuyendo a la creación de valor para sus accionistas de manera sostenible en el largo plazo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Política de Remuneraciones pretende establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y a las responsabilidades asumidas por los consejeros y se aplica con el fin de atraer, retener y motivar a los miembros del Consejo de Administración que tengan los perfiles profesionales adecuados para contribuir a la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad.

3. PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Con el fin de contar con una estructura sólida de buen gobierno corporativo, Lar España ha considerado apropiado establecer unos principios claros en el ámbito de la Política de Remuneraciones para garantizar su alineamiento con una estrategia de la Sociedad basada tanto en el pilar de la competitividad como en el de la equidad.

Con esta finalidad, la remuneración de los consejeros por el desempeño de sus funciones se basa en los siguientes principios:

3.1 Garantizar la independencia de criterio

Las remuneraciones se estructurarán de tal forma que no se comprometa la independencia de criterio de los consejeros, especialmente la de los consejeros no ejecutivos.

3.2 Atraer y retener a los mejores profesionales

Las remuneraciones serán competitivas, de forma que permitan atraer y retener talento que contribuya a la creación de valor para los accionistas de la Sociedad y a la consecución de sus objetivos estratégicos.

3.3 Sostenibilidad a largo plazo

Las remuneraciones serán compatibles con los intereses y la estrategia empresarial de la Sociedad a largo plazo, así como con sus valores y objetivos, tomándose en caso de que sea necesario las cautelas que resulten adecuadas para evitar conflictos de interés.

Lar España, consciente de la capacidad de impacto que tiene su actividad empresarial, tiene como prioridad contribuir a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad mediante sus operaciones y toma de decisiones de una manera ética, responsable y sostenible, generando impacto positivo tanto para la sociedad, con particular atención al medioambiente, como para los inversores, obteniendo un adecuado retorno financiero.

A este respecto, el alto grado de compromiso de Lar España con la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y su Grupo se traslada a todos los ámbitos y, entre ellos, al sistema de gobernanza de la Sociedad, habiéndose aprobado a estos efectos un plan de acción en el que, entre otros aspectos, se incluye expresamente como objetivo avanzar en la gestión y transparencia en torno a la actividad, selección, remuneración y formación de los consejeros.

A su vez, de conformidad con la referida orientación estratégica de desarrollo sostenible por la Sociedad y su Grupo, los sistemas retributivos de los consejeros no incorporan elementos de medición que incentiven la toma de riesgos excesivos por parte de la Sociedad, limitándose en este sentido a remuneraciones fijas por pertenencia al Consejo de Administración y a sus Comisiones.

3.4 Transparencia

La Política de Remuneraciones contiene principios y normas específicas claras y precisas para la determinación de las retribuciones de los consejeros. En consonancia con ello, y conforme al compromiso con una plena transparencia frente a los accionistas y mercados en general, la Sociedad pondrá a disposición de los accionistas, con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros, que se someterá a votación consultiva como punto separado del orden del día.

3.5 Claridad e individualización

Las normas de gestión y determinación de las retribuciones se redactarán de modo claro, simple y conciso.

3.6 Equidad y proporcionalidad de la retribución

Las remuneraciones deberán fijarse 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. Además, la remuneración deberá mantener un equilibrio entre competitividad en el mercado y equidad interna.

3.7 Relación de la Política con las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad.

Lar España tiene establecido un sistema retributivo en el que oferta a todos sus profesionales (tanto consejeros como empleados) un nivel retributivo justo y adecuado al mercado.

Con ello busca retener el talento y fomentar la motivación de todos sus profesionales como vía de asegurar la sostenibilidad a largo plazo de sus negocios. La fijación de la remuneración se basa en los criterios de cargo, funciones y competencias, valía profesional y grado de responsabilidad. En base a esos criterios, el Grupo mantiene, en todos los niveles, lo que se considera un sistema retributivo justo y razonable.

En este sentido, tal y como se recoge en el Código de Conducta de la Sociedad, aplicable, entre otros, a los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad y a todos sus empleados, Lar España aplicará los principios de no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza, o cualquier otra circunstancia, e igualdad de oportunidades; dando un trato igualitario a todos cuantos interactúen con ella y gestionando sus actividades en régimen de libre competencia. Adoptará políticas de formación que desarrollen las capacidades profesionales, prestando especial atención a la promoción de medidas tendentes a la igualdad entre hombres y mujeres y a la no discriminación por razón de género.

Sin perjuicio de la reducida estructura de personal de la Sociedad, las condiciones retributivas de los empleados han sido tenidas en cuenta para la elaboración de la presente Política, estando alineadas con la estrategia de sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES

En relación con la remuneración otorgada a los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales, es decir, por la realización de las funciones de supervisión y de toma colegiada de decisiones en el seno del Consejo de Administración y de las Comisiones de las que formen parte, la Política de Remuneraciones pretende retribuirlos

de modo adecuado y suficiente por su dedicación, cualificaciones y responsabilidades, sin que ello implique comprometer su independencia de criterio.

Conforme al artículo 40 de los Estatutos Sociales, los consejeros tienen derecho a percibir una retribución por el ejercicio de las funciones que les corresponde desarrollar consistente en una asignación fija anual, sin perjuicio de que, conforme a lo previsto en la presente Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración pueda tener en cuenta a estos efectos la distinción entre consejeros dominicales e independientes. A su vez, los consejeros que, en su caso, desarrollaran funciones ejecutivas, tendrían derecho a percibir además la retribución que por el desempeño de dichas responsabilidades se prevea en el contrato celebrado a tal efecto entre el consejero y la Sociedad. Adicionalmente, se prevé que todos los consejeros perciban la compensación oportuna por los gastos de desplazamiento que origine la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones de las que formen parte.

A su vez, la determinación concreta del importe por los conceptos anteriores a cada uno de los consejeros corresponderá al Consejo de Administración de acuerdo con esta Política de Remuneraciones. A tal efecto, tendrá en cuenta los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado y su pertenencia y asistencia a las distintas Comisiones.

Por último, la Sociedad abonará la prima del seguro de responsabilidad civil de los consejeros, según las condiciones habituales del mercado y en proporción a las circunstancias de la Sociedad.

4.1 Importe máximo anual de remuneración de los consejeros

La remuneración anual máxima que podrían percibir en su conjunto los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales asciende a 650.000 euros. A efectos de dicho cálculo se ha tenido en cuenta la suma de los actuales conceptos retributivos en los términos abajo indicados, así como la posibilidad de que pudiera haber cambios dentro del Consejo o en la composición de las Comisiones, evitando de este modo tener que modificar la presente Política de Retribuciones.

El citado límite no incluye: (a) cualquier salario, compensación de cualquier naturaleza o pago que se efectúe en otro concepto a los consejeros, por la realización de funciones ejecutivas o por cualquier otro concepto ajeno a su condición de consejero; (b) los pagos de las primas del seguro de responsabilidad civil que podrá contratar la Sociedad para sus consejeros; y (c) cualquier reembolso de gastos corrientes en que incurran los consejeros para asistir a las sesiones del Consejo o de alguna de sus Comisiones.

4.2 Retribución fija anual

El Consejo de Administración establecerá los criterios para determinar los importes correspondientes a cada consejero, teniendo en cuenta lo siguiente:

- La categoría del consejero.
- El cargo que desempeña el consejero en el Consejo de Administración y en cualquiera de sus Comisiones.
- Las funciones y responsabilidades específicas asumidas durante el año.
- La experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas funciones.
- La cantidad de tiempo y de dedicación que exige su cumplimiento.
- Otras circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

Teniendo en cuenta lo anterior, está previsto que, a excepción de los consejeros dominicales, que no percibirán retribución alguna (sin perjuicio de que son beneficiarios del seguro de responsabilidad civil), cada consejero de Lar España perciba una retribución fija de 75.000 euros anuales. El Presidente del Consejo percibirá una remuneración adicional de 80.000 euros anuales (esto es, 155.000 euros anuales en conjunto).

Adicionalmente, aquellos miembros del Consejo (a excepción de los consejeros dominicales) que formen parte de:

- la Comisión de Auditoría y Control, percibirán una remuneración adicional de 15.000 euros anuales por su participación en las reuniones de dicha Comisión; el Presidente de la Comisión de Auditoría y Control percibirá una remuneración adicional de 12.500 euros anuales (esto es, 27.500 euros anuales en conjunto); y
- la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, percibirán una remuneración adicional de 15.000 euros anuales por su participación en las reuniones de dicha Comisión; el Presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad percibirá una remuneración adicional de 7.500 euros anuales (esto es, 22.500 euros anuales en conjunto).

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 esta participa junto a algún socio externo podrán percibir una remuneración adicional fija de hasta 15.000 euros anuales en cada sociedad por su participación en las reuniones de los mencionados órganos de administración.

Los importes indicados anteriormente corresponden a un ejercicio fiscal completo. En caso de que el consejero forme parte del Consejo de Administración por un periodo distinto de un ejercicio fiscal completo la cantidad se calculará según la proporción que proceda. Si el número de miembros del Consejo de Administración aumentase dentro de los límites previstos por los Estatutos Sociales, la retribución fija a percibir por cualquier

nuevo consejero se determinará conforme a las condiciones anteriormente descritas, respetando siempre el importe máximo anual establecido en el apartado 4.1 anterior.

5. CONDICIONES DE LOS CONTRATOS DE CONSEJEROS EJECUTIVOS

En caso de que Lar España contemple el nombramiento de consejeros ejecutivos será competencia del Consejo de Administración fijar la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas en los términos legalmente establecidos y de conformidad con los Estatutos de la Sociedad.

En este sentido, la presente Política de Remuneraciones 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.

6. OTRAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS POR SERVICIOS PRESTADOS DISTINTOS A LOS INHERENTES A SU CARGO

Los consejeros de la Sociedad podrán recibir, previo acuerdo de la Junta General y a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, una remuneración adicional en efectivo, acciones u opciones sobre acciones de la Sociedad cuando el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, considere en el mejor interés de la Sociedad incentivar y premiar su involucración y meritorio desempeño en determinadas operaciones y, en particular, cuando los consejeros participen en la configuración, preparación, negociación y/o ejecución de operaciones corporativas relevantes o fundamentales para el futuro de la Sociedad. Los objetivos a satisfacer por los beneficiarios de estos planes podrán complementarse con el cumplimiento de otros parámetros que midan la evolución positiva del negocio a largo plazo.

Para incentivar el correcto desempeño de sus funciones y alinear los intereses a largo plazo de los consejeros con aquellos de sus accionistas las remuneraciones por los servicios prestados distintos a los inherentes del cargo de consejeros podrán materializarse mediante la entrega de acciones de la Sociedad, en cuyo caso será necesario, de conformidad con lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital, un acuerdo previo de la Junta General de Accionistas.

7. GOBERNANZA

7.1 Elaboración, aprobación y revisión de la Política de Remuneraciones

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, someterá a la Junta General de Accionistas, como mínimo cada tres años y como punto separado del Orden del Día, una propuesta de nueva Política de Remuneraciones, que irá acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad. Asimismo, en caso de que la Sociedad contara con consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, el Consejo de Administración será el órgano competente, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, de determinar y aprobar los términos y condiciones de sus contratos, dentro del marco de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas (artículos 249 y 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital), absteniéndose el consejero ejecutivo de participar en la deliberación y votación de estos acuerdos.

La propuesta de Política de Remuneraciones presentada por el Consejo de Administración y el informe elaborado por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad estarán disponibles para los accionistas en la página web de la Sociedad a partir del anuncio de la convocatoria de la Junta General. Los accionistas también podrán solicitar la entrega o el envío gratuito de una copia de los referidos documentos. En la convocatoria de la Junta General de Accionistas se deberá hacer mención a este derecho. En este sentido, la Junta General de Accionistas es el órgano competente para aprobar, en su caso, la Política de Remuneraciones de la Sociedad, y será asimismo el órgano responsable de determinar para cada ejercicio la cantidad máxima de la remuneración que los consejeros tendrán derecho a percibir. Partiendo de la cantidad máxima anual fijada y aprobada por la Junta General en concepto de retribución a consejeros en su condición de tales, corresponde al Consejo la facultad de determinación de la remuneración de cada consejero de acuerdo con las funciones y responsabilidades atribuidas, la pertenencia y asistencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevante.

A los efectos de evitar los posibles conflictos de intereses en la Junta General, los consejeros que, tras una solicitud pública, hubieran sido designados representantes por algún accionista para la Junta General, se abstendrán de ejercer el derecho de voto correspondiente a las acciones representadas en relación con los acuerdos relativos a la Política de Remuneraciones, salvo que hayan recibido instrucciones de voto al respecto.

Cualquier modificación o sustitución de la Política requerirá asimismo la previa aprobación de la Junta General de Accionistas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 529 novodecimos.5 de la Ley de Sociedades de Capital, respecto de aquellas remuneraciones que haya aprobado expresamente la Junta.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad revisará de manera continuada la presente Política de Remuneraciones y, en particular, su adecuación a la consecución de los objetivos detallados en el apartado 2 anterior. La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de Lar España está únicamente formada por consejeros externos y por lo tanto por ningún ejecutivo, evitando de este modo los posibles conflictos de interés que pudieran surgir en caso de que la Sociedad contara con algún miembro ejecutivo en el Consejo de Administración. Asimismo, si la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad lo propone, el Consejo podrá aprobar la contratación de un experto externo para que colabore en el proceso de revisión de la Política de Remuneraciones.

7.2 Supervisión y aplicación de la Política de Remuneraciones

El Consejo de Administración es responsable de establecer un sistema de control y de supervisión de los requisitos específicos de la Política de Remuneraciones, mientras que a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad le corresponde velar por la observancia de la referida Política.

7.3 Vigencia de la Política de Remuneraciones

La presente Política de Remuneraciones tendrá una vigencia para lo que resta del ejercicio 2024 y para los tres ejercicios fiscales siguientes (ejercicios 2025, 2026 y 2027). No obstante lo anterior, la Junta General de Accionistas de Lar España podrá corregir, modificar o sustituir la presente Política de Remuneraciones en todo momento conforme al procedimiento establecido en los apartados anteriores.

INFORME QUE FORMULA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y SOSTENIBILIDAD DE LAR ESPAÑA REAL ESTATE SOCIMI, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE ACUERDO RELATIVA A LA APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD, INCLUIDA EN EL PUNTO OCTAVO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS CONVOCADA PARA LOS DÍAS 24 Y 25 DE ABRIL DE 2024, EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 529 novodecies del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “**Ley de Sociedades de Capital**”), establece para las sociedades cotizadas la obligación de elaborar y someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas la política de remuneraciones de los consejeros. Corresponde al Consejo de Administración la elaboración de la propuesta motivada de política de remuneraciones que se someterá a la aprobación de la Junta General de accionistas, propuesta que debe acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

En cumplimiento de dicho precepto legal, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad del Consejo de Administración de Lar España Real Estate SOCIMI, S.A. (“**Lar España**” o la “**Sociedad**”) teniendo en cuenta que el ejercicio 2024 es el último ejercicio de aplicación de la vigente política de remuneraciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, ha procedido a elaborar el presente informe sobre la propuesta de Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración para lo que resta del ejercicio 2024 y para los tres ejercicios fiscales siguientes (ejercicios 2025, 2026 y 2027) , (la “**Política de Remuneraciones**”), que sustituye íntegramente a la vigente, aprobada para su aplicación desde 2022 hasta 2024.

2. PRINCIPALES NORMAS APLICABLES A LAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

Las principales normas aplicables a la remuneración de los consejeros de Lar España son las siguientes:

a. **Ley de Sociedades de Capital**

La Ley de Sociedades de Capital establece el carácter necesariamente remunerado del cargo de consejero de una sociedad cotizada, a no ser que los estatutos sociales establezcan lo contrario. En este sentido, los Estatutos Sociales de Lar España confirman el carácter retribuido del cargo, al tiempo que establecen el sistema de retribución aplicable a los consejeros en su

condición de tales y regulan la retribución para aquellos consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas.

En relación con los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales (consejeros no ejecutivos) la Política de Remuneraciones debe determinar cuando menos el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales.

En relación con los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas (consejeros ejecutivos) la Política de Remuneraciones debe contemplar cuando menos la cuantía de su retribución fija anual.

Cualquier remuneración que perciban los consejeros por ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas ha de ser acorde con la Política de Remuneraciones vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente apruebe la Junta General.

Por otro lado, la Ley de Sociedades de Capital establece con carácter general que la remuneración de los consejeros debe guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables; asimismo, el sistema de remuneración establecido debe estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

b. Estatutos Sociales y normativa interna de Lar España

La regulación de la remuneración de los consejeros de la Sociedad se recoge en el artículo 40 de los Estatutos Sociales y se desarrolla en el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad. Estos textos regulan a su vez la composición, el funcionamiento y las funciones de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

3. PRINCIPALES CAMBIOS INTRODUCIDOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La elaboración de una nueva Política de Remuneraciones tiene por objeto actualizar la remuneración de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales y de los miembros del Consejo que ostentan el cargo de Presidente de las Comisiones del Consejo, conforme a las circunstancias actuales de la Sociedad y del mercado.

En este contexto, se contempla un incremento de la retribución de los miembros del Consejo de Administración que, en total, alcanza una cifra de 35.500 euros (suma de la propuesta de incremento de 5.000 euros en la remuneración a percibir por cada miembro del Consejo de Administración en su condición de tal, así como el aumento de 5.000 euros adicionales en la retribución por desempeñar el cargo de Presidente de la Comisión de Auditoría y Control y de 5.500 euros adicionales en la retribución por desempeñar el cargo de Presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad). Este incremento, que representa tan solo una

subida del 6,5% respecto a la cuantía que anualmente perciben los miembros del Consejo de Administración como remuneración, está justificado por las siguientes razones:

- (i) Los principios y criterios rectores establecidos en el apartado 3 de la Política de Remuneraciones y, en particular, los siguientes: (i) atraer y retener a los mejores profesionales, de modo que las remuneraciones sean competitivas, permitiendo captar y retener talento que contribuya a la creación de valor para los accionistas de la Sociedad y a la consecución de sus objetivos estratégicos; y (ii) equidad y proporcionalidad en la retribución, tomando en consideración la dedicación, cualificación y responsabilidad exigida por el cargo, así como la experiencia, las funciones y las tareas desempeñadas por cada miembro del Consejo de Administración.
- (ii) En el marco de sus competencias, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ha valorado cuestiones cualitativas como el grado de dedicación, la experiencia, el conocimiento o la criticidad en momentos relevantes, teniendo en cuenta asimismo las particularidades de la Sociedad, dado que no hay miembros del Consejo de Administración que ostenten la categoría de consejeros ejecutivos.
- (iii) La Comisión también ha valorado el nivel de dedicación de los miembros del Consejo de Administración, que excede del de otras compañías analizadas. Ello se debe, entre otras razones, a que la Sociedad está gestionada externamente, contando únicamente con un número reducido de directivos/empleados y a que, como se ha señalado anteriormente, no hay consejeros que desempeñen funciones ejecutivas. Además, como se refleja en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de la Sociedad, tanto el Consejo de Administración de Lar España como sus Comisiones son muy activos, habiéndose reunido el Consejo en 2023 en 13 ocasiones, la Comisión de Auditoría y Control en 10 ocasiones y la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad en 8 ocasiones, sin que, tal y como se prevé en la Política de Remuneraciones, de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, la Sociedad contemple la existencia de dietas de asistencia a las reuniones (sino únicamente una remuneración fija anual independiente del número de reuniones que se celebren).
- (iv) Por otro lado, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, en el ejercicio de su competencia de revisar periódicamente la política de retribuciones, a finales del ejercicio 2022 y de cara al ejercicio 2023/2024 encargó un estudio a un experto independiente (Willis Towers Watson) con la finalidad de analizar, de un lado, la remuneración de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales y, de otro lado, la remuneración de los Presidentes de las Comisiones del Consejo en compañías comparables a la Sociedad. Para ello, el experto independiente analizó los Informes Anuales de Gobierno Corporativo, los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros, las Políticas de Remuneraciones de los Consejeros y la información que aparece en las Cuentas Anuales de compañías comparables a la Sociedad, por sector de actividad, total de activos o capitalización bursátil, entre otros parámetros.

- (v) En este sentido, en el referido estudio encargado por la Sociedad, se analizaron dos grupos diferentes de compañías comparables a nivel nacional, incluyéndose asimismo en el informe un *benchmarking* con los datos extraídos.

De un lado, se analizaron las remuneraciones de las compañías cotizadas del mismo sector y tipo de actividad que la Sociedad y, de otro lado, se analizaron las remuneraciones de compañías cotizadas comparables con la Sociedad en términos de tamaño, total de activos y capitalización bursátil correspondientes al ejercicio anterior (2021).

A este respecto, del informe del experto independiente se pudieron extraer las siguientes conclusiones:

- El número de reuniones del Consejo de Administración de Lar España y, asimismo, tanto de la Comisión de Auditoría y Control como de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, es superior a la media de las compañías analizadas en el informe, habiendo concluido que durante el ejercicio analizado, Lar España se situaba por encima del percentil del 75% de compañías comparables que más reuniones, tanto del Consejo de Administración como de la Comisión de Auditoría y Control y de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, celebró durante el ejercicio.
- La remuneración que perciben los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales estaba por debajo de la media de la retribución que perciben los consejeros de compañías del mismo sector de actividad que la Sociedad.

En este sentido, de conformidad con el estudio realizado, la remuneración fija media que percibieron los miembros del Consejo de compañías del mismo sector de actividad que Lar España fue de 75.000 euros, mientras que, en el mismo ejercicio analizado, los miembros del Consejo de Lar España percibieron 70.000€ como retribución fija por su pertenencia al Consejo de Administración, retribución que no se ha visto modificada durante los ejercicios 2022 y 2023.

- Respecto de la remuneración fija que perciben los Presidentes de las Comisiones de Auditoría y Control y de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, esta se encuentra claramente por debajo de la retribución media que percibían en el ejercicio analizado los Presidentes de las Comisiones de compañías comparables a la Sociedad.

A este respecto, el Presidente de la Comisión de Auditoría y Control de Lar España percibió 22.500 euros como retribución fija por el desempeño del cargo, mientras que la remuneración fija media para el cargo de Presidente de la Comisión de Auditoría de las compañías analizadas fue de 25.000 euros. Por otra parte, el Presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de Lar España percibió, como remuneración fija por el desempeño de su cargo, 17.000 euros, mientras que la remuneración fija media del resto de Presidente de las Comisiones de Nombramientos y Retribuciones de las compañías tomadas en consideración fue de 25.000 euros. Asimismo, el referido estudio establece que Lar

España se encontraba en el percentil del 25% de compañías comparables en remuneraciones percibidas por los Presidentes de la Comisión de Auditoría y Control y de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

- Por otro lado, la remuneración media por reunión del Consejo de Administración de Lar España fue de 4.667 euros, tomando como base la retribución total percibida y el número de reuniones efectivamente celebradas (mientras que la remuneración media de las compañías analizadas fue de 7.727 euros). Asimismo, los miembros de la Comisión de Auditoría y Control de la Sociedad percibieron de media 1.250 euros por reunión (la media del resto de compañías analizadas fue de 1.688 euros). Por último, los miembros de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad percibieron, durante el ejercicio analizado (2021), 1.667 euros por reunión (la media por reunión de las Comisiones de Nombramientos y Retribuciones analizadas se situó en 1.750 euros). En consecuencia, el estudio concluye que Lar España se encontraba en el percentil del 25% de compañías comparables en términos de remuneración media por reunión del Consejo de Administración.

- (vi) Por otra parte, el último informe anual sobre remuneraciones del Consejo en sociedades cotizadas publicado por CNMV respecto a las remuneraciones correspondientes al ejercicio 2022 presenta, en términos agregados, las principales características de las políticas y prácticas retributivas aplicadas por las sociedades cotizadas, obtenidas de la información incluida en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros (“IARC”) de cada compañía. En el mismo, entre otras cuestiones, se analizan la evolución de los importes destinados a la remuneración de los consejeros y se describen algunas de las características más comunes a la hora de definir las políticas de remuneración, así como los criterios que siguen las sociedades para determinar sus cuantías y la asignación a cada consejero. Asimismo, incluye un breve análisis sobre el grado de seguimiento del modelo de IARC y se completa con un anexo que contiene los datos individuales de las compañías cotizadas sobre remuneraciones de miembros del Consejo.

De conformidad con lo establecido en el informe de la CNMV, la remuneración media de un consejero independiente de una compañía cotizada que no forme parte del IBEX35 es de 90.000 euros (siendo la remuneración media de un consejero de una compañía del IBEX35 de 208.000 euros). De otro lado, la retribución media por ostentar el cargo de Presidente de alguna Comisión del Consejo de Administración se sitúa en 47.000 euros.

En consecuencia, de un lado, la remuneración media de los miembros del Consejo de la Sociedad en su condición de tales (tomando en consideración que solo los miembros del Consejo de la Sociedad con la categoría de independientes perciben remuneración por el desempeño de su cargo) y, de otro lado, la retribución media por ejercer la Presidencia de las Comisiones de la Sociedad se encuentra significativamente por debajo de la remuneración media comparable de mercado.

- (vii) Por último, la Comisión también ha tenido en cuenta las opiniones de los accionistas de la Sociedad y otros inversores institucionales recibidas en el marco de sus políticas generales

de implicación, 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 grupos de interés.

Sobre la base de todo lo anterior, y teniendo en cuenta que el ejercicio 2024 es el último ejercicio de aplicación de la vigente política de remuneraciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodécies.1 de la Ley de Sociedades de Capital, se hace necesaria la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad que será de aplicación para lo que resta del ejercicio 2024 y para los tres ejercicios fiscales siguientes (ejercicios 2025, 2026 y 2027).

En este sentido, en opinión de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, la remuneración de los consejeros que se establece en la propuesta de Política de Remuneraciones, es competitiva, y tiene en cuenta la cualificación, dedicación y la responsabilidad exigida por el cargo, siendo continuista con la política anterior, actualizándose en la nueva Política de Remuneraciones únicamente los importes de la remuneración de los miembros del Consejo de Administración, conforme a las circunstancias actuales de la Sociedad y del mercado, y a los análisis y estudios que ha venido realizando la Comisión en el ejercicio de sus funciones.

Además, mantiene una proporción adecuada y promueve 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 de la Sociedad y sus accionistas, sin que se vea comprometida la independencia propia de los consejeros. Además, dicha Política responde a los criterios y principios establecidos en la política de remuneraciones anterior, que fue mayoritariamente aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 27 de abril de 2022 con el voto a favor del 95,43% del capital social presente y representado y que fue elaborada por la Sociedad para recoger las novedades introducidas 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.

4. CONTENIDO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Se adjunta como **Anexo** al presente informe el texto íntegro de la referida propuesta de Política de Remuneraciones.

5. PERIODO DE VIGENCIA

El artículo 529 novodécies.1 de la Ley de Sociedades de Capital establece que la propuesta de nueva Política debe ser sometida a la Junta General con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General determinar que la nueva Política sea de aplicación desde la misma fecha de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes. En este sentido, la Política será de aplicación para los consejeros de la Sociedad desde el momento de su aprobación para lo que resta del ejercicio 2024 y para los ejercicios 2025, 2026 y 2027.

6. CONCLUSIÓN

En atención a lo expuesto en este informe, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de Lar España considera que la Política de Remuneraciones propuesta para lo que resta del ejercicio 2024 y para los ejercicios 2025, 2026 y 2027, que sustituye íntegramente a la vigente durante los ejercicios 2022 a 2024, contiene las menciones exigidas por la normativa aplicable, particularmente en lo relativo a la regulación de las remuneraciones de las entidades cotizadas, se ajusta a los criterios de buen gobierno y transparencia y se encuentra alineada con los intereses de los accionistas.

En Madrid, a 21 de marzo de 2024



ANEXO

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS
MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
DE LAR ESPAÑA REAL ESTATE SOCIMI, S.A.**



ÍNDICE

1. PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....	3
2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	4
3. PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....	4
3.1 Garantizar la independencia de criterio	5
3.2 Atraer y retener a los mejores profesionales	5
3.3 Sostenibilidad a largo plazo	5
3.4 Transparencia	5
3.5 Claridad e individualización.....	6
3.6 Equidad y proporcionalidad de la retribución.....	6
3.7 Relación de la Política con las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad.	6
4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES	6
4.1 Importe máximo anual de remuneración de los consejeros.....	7
4.2 Retribución fija anual.....	7
5. CONDICIONES DE LOS CONTRATOS DE CONSEJEROS EJECUTIVOS.....	9
6. OTRAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS POR SERVICIOS PRESTADOS DISTINTOS A LOS INHERENTES A SU CARGO	9
7. GOBERNANZA.....	10
7.1 Elaboración, aprobación y revisión de la Política de Remuneraciones.....	10
7.2 Supervisión y aplicación de la Política de Remuneraciones	11
7.3 Vigencia de la Política de Remuneraciones.....	11

1. PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

En el presente documento se recoge la política de remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración de Lar España Real Estate SOCIMI, S.A. (en adelante, "**Lar España**" o la "**Sociedad**"), en cumplimiento de los requisitos legales establecidos por el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado en virtud del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la "**Ley de Sociedades de Capital**") (en adelante, la "**Política de Remuneraciones**").

La Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 27 de abril de 2022 es de aplicación hasta la finalización del ejercicio fiscal 2024, por lo que, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodécies.1 de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración de la Sociedad debe someter a la Junta General de Accionistas una propuesta de nueva Política de Remuneraciones.

En este marco, el Consejo de Administración de la Sociedad ha acordado, previo informe de la Comisión de Nombramientos Retribuciones y Sostenibilidad, someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad una nueva Política de Remuneraciones que, manteniendo el espíritu y los contenidos esenciales de la anterior, actualiza la remuneración de los miembros del Consejo de Administración y que será de aplicación para lo que resta del ejercicio 2024 y para los tres ejercicios fiscales siguientes (ejercicios 2025, 2026 y 2027).

En este sentido, la nueva Política de Remuneraciones es continuista con la anterior, cumpliendo con los principios y criterios rectores de la misma, en particular que las remuneraciones sean competitivas, de forma que permitan atraer y retener talento, y que contribuya a la creación de valor para los accionistas de la Sociedad y a la consecución de sus objetivos estratégicos, sin incorporar cambios significativos, si bien se contempla un incremento de 5.000 euros anuales en la retribución de cada uno de los miembros del Consejo en su condición de tales, así como un aumento, de un lado, de 5.500 euros anuales en la retribución adicional del Presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y, de otro lado, de 5.000 euros anuales en la retribución adicional del Presidente de la Comisión de Auditoría y Control.

Este aumento se establece teniendo en cuenta un estudio previo de las remuneraciones de las compañías comparables a la Sociedad, tanto por sector de actividad como por total de activos y capitalización bursátil, elaborado con el asesoramiento de un experto externo en la materia. Asimismo, cabe destacar que la remuneración establecida para los consejeros de la Sociedad se ha mantenido inalterada desde 2018, salvo en lo que respecta a la remuneración del Presidente del Consejo, que fue ajustada en 2022.

En todo caso, la presente Política de Remuneraciones responde a los criterios y principios establecidos en la Política de Remuneraciones anterior, que fue mayoritariamente

aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 27 de abril de 2022 con el voto a favor del 95,43% del capital social presente y representado y que fue elaborada por la Sociedad para recoger las novedades introducidas por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modificaba 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.

La remuneración de los consejeros mantiene una proporción adecuada y promueve 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 de la Sociedad y sus accionistas, sin comprometer la independencia propia de los consejeros.

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies.4 de la Ley de Sociedades de Capital, la propuesta motivada de la nueva Política de Remuneraciones está acompañada de un informe explicativo y justificativo específico de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad que se pondrá en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General Ordinaria de Accionistas a disposición de los Accionistas, quienes podrán solicitar, además, su entrega o envío gratuito.

En la página web corporativa se recogerá también la fecha y el resultado de la votación en relación con la aprobación por la Junta de la Política de Remuneraciones desde su aprobación y al menos mientras sea aplicable.

2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La presente Política de Remuneraciones tiene como finalidad definir y controlar las prácticas de remuneración de la Sociedad en relación con sus consejeros, contribuyendo a la creación de valor para sus accionistas de manera sostenible en el largo plazo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Política de Remuneraciones pretende establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y a las responsabilidades asumidas por los consejeros y se aplica con el fin de atraer, retener y motivar a los miembros del Consejo de Administración que tengan los perfiles profesionales adecuados para contribuir a la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad.

3. PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Con el fin de contar con una estructura sólida de buen gobierno corporativo, Lar España ha considerado apropiado establecer unos principios claros en el ámbito de la Política de Remuneraciones para garantizar su alineamiento con una estrategia de la Sociedad basada tanto en el pilar de la competitividad como en el de la equidad.

Con esta finalidad, la remuneración de los consejeros por el desempeño de sus funciones se basa en los siguientes principios:

3.1 Garantizar la independencia de criterio

Las remuneraciones se estructurarán de tal forma que no se comprometa la independencia de criterio de los consejeros, especialmente la de los consejeros no ejecutivos.

3.2 Atraer y retener a los mejores profesionales

Las remuneraciones serán competitivas, de forma que permitan atraer y retener talento que contribuya a la creación de valor para los accionistas de la Sociedad y a la consecución de sus objetivos estratégicos.

3.3 Sostenibilidad a largo plazo

Las remuneraciones serán compatibles con los intereses y la estrategia empresarial de la Sociedad a largo plazo, así como con sus valores y objetivos, tomándose en caso de que sea necesario las cautelas que resulten adecuadas para evitar conflictos de interés.

Lar España, consciente de la capacidad de impacto que tiene su actividad empresarial, tiene como prioridad contribuir a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad mediante sus operaciones y toma de decisiones de una manera ética, responsable y sostenible, generando impacto positivo tanto para la sociedad, con particular atención al medioambiente, como para los inversores, obteniendo un adecuado retorno financiero.

A este respecto, el alto grado de compromiso de Lar España con la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y su Grupo se traslada a todos los ámbitos y, entre ellos, al sistema de gobernanza de la Sociedad, habiéndose aprobado a estos efectos un plan de acción en el que, entre otros aspectos, se incluye expresamente como objetivo avanzar en la gestión y transparencia en torno a la actividad, selección, remuneración y formación de los consejeros.

A su vez, de conformidad con la referida orientación estratégica de desarrollo sostenible por la Sociedad y su Grupo, los sistemas retributivos de los consejeros no incorporan elementos de medición que incentiven la toma de riesgos excesivos por parte de la Sociedad, limitándose en este sentido a remuneraciones fijas por pertenencia al Consejo de Administración y a sus Comisiones.

3.4 Transparencia

La Política de Remuneraciones contiene principios y normas específicas claras y precisas para la determinación de las retribuciones de los consejeros. En consonancia con ello, y conforme al compromiso con una plena transparencia frente a los accionistas y mercados en general, la Sociedad pondrá a disposición de los accionistas, con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros, que se someterá a votación consultiva como punto separado del orden del día.

3.5 Claridad e individualización

Las normas de gestión y determinación de las retribuciones se redactarán de modo claro, simple y conciso.

3.6 Equidad y proporcionalidad de la retribución

Las remuneraciones deberán fijarse 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. Además, la remuneración deberá mantener un equilibrio entre competitividad en el mercado y equidad interna.

3.7 Relación de la Política con las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad.

Lar España tiene establecido un sistema retributivo en el que oferta a todos sus profesionales (tanto consejeros como empleados) un nivel retributivo justo y adecuado al mercado.

Con ello busca retener el talento y fomentar la motivación de todos sus profesionales como vía de asegurar la sostenibilidad a largo plazo de sus negocios. La fijación de la remuneración se basa en los criterios de cargo, funciones y competencias, valía profesional y grado de responsabilidad. En base a esos criterios, el Grupo mantiene, en todos los niveles, lo que se considera un sistema retributivo justo y razonable.

En este sentido, tal y como se recoge en el Código de Conducta de la Sociedad, aplicable, entre otros, a los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad y a todos sus empleados, Lar España aplicará los principios de no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza, o cualquier otra circunstancia, e igualdad de oportunidades; dando un trato igualitario a todos cuantos interactúen con ella y gestionando sus actividades en régimen de libre competencia. Adoptará políticas de formación que desarrollen las capacidades profesionales, prestando especial atención a la promoción de medidas tendentes a la igualdad entre hombres y mujeres y a la no discriminación por razón de género.

Sin perjuicio de la reducida estructura de personal de la Sociedad, las condiciones retributivas de los empleados han sido tenidas en cuenta para la elaboración de la presente Política, estando alineadas con la estrategia de sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES

En relación con la remuneración otorgada a los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales, es decir, por la realización de las funciones de supervisión y de toma colegiada de decisiones en el seno del Consejo de Administración y de las Comisiones de las que formen parte, la Política de Remuneraciones pretende retribuirlos

de modo adecuado y suficiente por su dedicación, cualificaciones y responsabilidades, sin que ello implique comprometer su independencia de criterio.

Conforme al artículo 40 de los Estatutos Sociales, los consejeros tienen derecho a percibir una retribución por el ejercicio de las funciones que les corresponde desarrollar consistente en una asignación fija anual, sin perjuicio de que, conforme a lo previsto en la presente Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración pueda tener en cuenta a estos efectos la distinción entre consejeros dominicales e independientes. A su vez, los consejeros que, en su caso, desarrollaran funciones ejecutivas, tendrían derecho a percibir además la retribución que por el desempeño de dichas responsabilidades se prevea en el contrato celebrado a tal efecto entre el consejero y la Sociedad. Adicionalmente, se prevé que todos los consejeros perciban la compensación oportuna por los gastos de desplazamiento que origine la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones de las que formen parte.

A su vez, la determinación concreta del importe por los conceptos anteriores a cada uno de los consejeros corresponderá al Consejo de Administración de acuerdo con esta Política de Remuneraciones. A tal efecto, tendrá en cuenta los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado y su pertenencia y asistencia a las distintas Comisiones.

Por último, la Sociedad abonará la prima del seguro de responsabilidad civil de los consejeros, según las condiciones habituales del mercado y en proporción a las circunstancias de la Sociedad.

4.1 Importe máximo anual de remuneración de los consejeros

La remuneración anual máxima que podrían percibir en su conjunto los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales asciende a 650.000 euros. A efectos de dicho cálculo se ha tenido en cuenta la suma de los actuales conceptos retributivos en los términos abajo indicados, así como la posibilidad de que pudiera haber cambios dentro del Consejo o en la composición de las Comisiones, evitando de este modo tener que modificar la presente Política de Retribuciones.

El citado límite no incluye: (a) cualquier salario, compensación de cualquier naturaleza o pago que se efectúe en otro concepto a los consejeros, por la realización de funciones ejecutivas o por cualquier otro concepto ajeno a su condición de consejero; (b) los pagos de las primas del seguro de responsabilidad civil que podrá contratar la Sociedad para sus consejeros; y (c) cualquier reembolso de gastos corrientes en que incurran los consejeros para asistir a las sesiones del Consejo o de alguna de sus Comisiones.

4.2 Retribución fija anual

El Consejo de Administración establecerá los criterios para determinar los importes correspondientes a cada consejero, teniendo en cuenta lo siguiente:

- La categoría del consejero.
- El cargo que desempeña el consejero en el Consejo de Administración y en cualquiera de sus Comisiones.
- Las funciones y responsabilidades específicas asumidas durante el año.
- La experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas funciones.
- La cantidad de tiempo y de dedicación que exige su cumplimiento.
- Otras circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

Teniendo en cuenta lo anterior, está previsto que, a excepción de los consejeros dominicales, que no percibirán retribución alguna (sin perjuicio de que son beneficiarios del seguro de responsabilidad civil), cada consejero de Lar España perciba una retribución fija de 75.000 euros anuales. El Presidente del Consejo percibirá una remuneración adicional de 80.000 euros anuales (esto es, 155.000 euros anuales en conjunto).

Adicionalmente, aquellos miembros del Consejo (a excepción de los consejeros dominicales) que formen parte de:

- la Comisión de Auditoría y Control, percibirán una remuneración adicional de 15.000 euros anuales por su participación en las reuniones de dicha Comisión; el Presidente de la Comisión de Auditoría y Control percibirá una remuneración adicional de 12.500 euros anuales (esto es, 27.500 euros anuales en conjunto); y
- la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, percibirán una remuneración adicional de 15.000 euros anuales por su participación en las reuniones de dicha Comisión; el Presidente de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad percibirá una remuneración adicional de 7.500 euros anuales (esto es, 22.500 euros anuales en conjunto).

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 esta participa junto a algún socio externo podrán percibir una remuneración adicional fija de hasta 15.000 euros anuales en cada sociedad por su participación en las reuniones de los mencionados órganos de administración.

Los importes indicados anteriormente corresponden a un ejercicio fiscal completo. En caso de que el consejero forme parte del Consejo de Administración por un periodo distinto de un ejercicio fiscal completo la cantidad se calculará según la proporción que proceda. Si el número de miembros del Consejo de Administración aumentase dentro de los límites previstos por los Estatutos Sociales, la retribución fija a percibir por cualquier

nuevo consejero se determinará conforme a las condiciones anteriormente descritas, respetando siempre el importe máximo anual establecido en el apartado 4.1 anterior.

5. CONDICIONES DE LOS CONTRATOS DE CONSEJEROS EJECUTIVOS

En caso de que Lar España contemple el nombramiento de consejeros ejecutivos será competencia del Consejo de Administración fijar la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas en los términos legalmente establecidos y de conformidad con los Estatutos de la Sociedad.

En este sentido, la presente Política de Remuneraciones 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.

6. OTRAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS POR SERVICIOS PRESTADOS DISTINTOS A LOS INHERENTES A SU CARGO

Los consejeros de la Sociedad podrán recibir, previo acuerdo de la Junta General y a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, una remuneración adicional en efectivo, acciones u opciones sobre acciones de la Sociedad cuando el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, considere en el mejor interés de la Sociedad incentivar y premiar su involucración y meritorio desempeño en determinadas operaciones y, en particular, cuando los consejeros participen en la configuración, preparación, negociación y/o ejecución de operaciones corporativas relevantes o fundamentales para el futuro de la Sociedad. Los objetivos a satisfacer por los beneficiarios de estos planes podrán complementarse con el cumplimiento de otros parámetros que midan la evolución positiva del negocio a largo plazo.

Para incentivar el correcto desempeño de sus funciones y alinear los intereses a largo plazo de los consejeros con aquellos de sus accionistas las remuneraciones por los servicios prestados distintos a los inherentes del cargo de consejeros podrán materializarse mediante la entrega de acciones de la Sociedad, en cuyo caso será necesario, de conformidad con lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital, un acuerdo previo de la Junta General de Accionistas.

7. GOBERNANZA

7.1 Elaboración, aprobación y revisión de la Política de Remuneraciones

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, someterá a la Junta General de Accionistas, como mínimo cada tres años y como punto separado del Orden del Día, una propuesta de nueva Política de Remuneraciones, que irá acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad. Asimismo, en caso de que la Sociedad contara con consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, el Consejo de Administración será el órgano competente, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, de determinar y aprobar los términos y condiciones de sus contratos, dentro del marco de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas (artículos 249 y 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital), absteniéndose el consejero ejecutivo de participar en la deliberación y votación de estos acuerdos.

La propuesta de Política de Remuneraciones presentada por el Consejo de Administración y el informe elaborado por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad estarán disponibles para los accionistas en la página web de la Sociedad a partir del anuncio de la convocatoria de la Junta General. Los accionistas también podrán solicitar la entrega o el envío gratuito de una copia de los referidos documentos. En la convocatoria de la Junta General de Accionistas se deberá hacer mención a este derecho. En este sentido, la Junta General de Accionistas es el órgano competente para aprobar, en su caso, la Política de Remuneraciones de la Sociedad, y será asimismo el órgano responsable de determinar para cada ejercicio la cantidad máxima de la remuneración que los consejeros tendrán derecho a percibir. Partiendo de la cantidad máxima anual fijada y aprobada por la Junta General en concepto de retribución a consejeros en su condición de tales, corresponde al Consejo la facultad de determinación de la remuneración de cada consejero de acuerdo con las funciones y responsabilidades atribuidas, la pertenencia y asistencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevante.

A los efectos de evitar los posibles conflictos de intereses en la Junta General, los consejeros que, tras una solicitud pública, hubieran sido designados representantes por algún accionista para la Junta General, se abstendrán de ejercer el derecho de voto correspondiente a las acciones representadas en relación con los acuerdos relativos a la Política de Remuneraciones, salvo que hayan recibido instrucciones de voto al respecto.

Cualquier modificación o sustitución de la Política requerirá asimismo la previa aprobación de la Junta General de Accionistas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 529 novodecimos.5 de la Ley de Sociedades de Capital, respecto de aquellas remuneraciones que haya aprobado expresamente la Junta.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad revisará de manera continuada la presente Política de Remuneraciones y, en particular, su adecuación a la consecución de los objetivos detallados en el apartado 2 anterior. La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de Lar España está únicamente formada por consejeros externos y por lo tanto por ningún ejecutivo, evitando de este modo los posibles conflictos de interés que pudieran surgir en caso de que la Sociedad contara con algún miembro ejecutivo en el Consejo de Administración. Asimismo, si la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad lo propone, el Consejo podrá aprobar la contratación de un experto externo para que colabore en el proceso de revisión de la Política de Remuneraciones.

7.2 Supervisión y aplicación de la Política de Remuneraciones

El Consejo de Administración es responsable de establecer un sistema de control y de supervisión de los requisitos específicos de la Política de Remuneraciones, mientras que a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad le corresponde velar por la observancia de la referida Política.

7.3 Vigencia de la Política de Remuneraciones

La presente Política de Remuneraciones tendrá una vigencia para lo que resta del ejercicio 2024 y para los tres ejercicios fiscales siguientes (ejercicios 2025, 2026 y 2027). No obstante lo anterior, la Junta General de Accionistas de Lar España podrá corregir, modificar o sustituir la presente Política de Remuneraciones en todo momento conforme al procedimiento establecido en los apartados anteriores.