

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/03/2022 ]

CIF: [ A87586483 ]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[ PASEO DE LA CASTELLANA, 42 MADRID ]

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

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

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

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

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

23 junio 2020 se modifica Política Remuneraciones Sociedad, no teniendo variaciones significativas relativas a consejeros independientes respecto a la anteriormente vigente. Se refiere a ejercicios 21-22 y 22-23

La nueva Política de Remuneraciones modifica LTIP de consejeros ejecutivos, acompasando su periodo de vigencia al nuevo ejercicio de Sociedad que comenzará el 1 abril de cada año, terminando 31 marzo año siguiente, de tal manera que los ciclos superpuestos LTIP finalizarán coincidiendo con nueva fecha finalización de cada ejercicio: (i) el 2º ciclo, iniciado 1 enero 2019, finalizará 31 marzo 2022; (ii) el 3º ciclo, comenzará 1 abril 2020, finalizará 31 marzo 2023.

La remuneración fija del CEO tiene un importe actual de 850.000 euros, si bien se faculta al Consejo de Administración para aumentar dicha cantidad hasta 1.000.000 euros durante la vigencia de la Política de Remuneraciones. Asimismo, el Consejo de Administración tendrá la facultad de incrementar la referida cantidad máxima en hasta un 20% si las circunstancias así lo aconsejan. La retribución variable anual del CEO es un 30% sobre su remuneración fija, si bien se faculta al Consejo de Administración para aumentar dicho porcentaje hasta el 50% durante la vigencia de la Política de Remuneraciones. La determinación de ese porcentaje se realizará por el Consejo de Administración para cada ejercicio social dentro de los cinco primeros meses del mismo, y en caso de ausencia de determinación en el plazo anterior, será de aplicación el porcentaje de retribución variable determinado para el ejercicio social inmediatamente anterior.

Además de ello, el Consejero Ejecutivo cuenta con las remuneraciones en especie descritas en este apartado A.1 (4 párrafos más adelante). En la actualidad el único consejero ejecutivo de la compañía es el Consejero Delegado.

En el ejercicio 2020-21 se aprobó que un número igual al excedente de acciones del Ciclo I del 1er LTIP, se asignaran en un Nuevo Incentivo que consistiera en una remuneración variable consistente en la entrega de acciones después de un periodo de tiempo, sujeto al logro de los mismos objetivos establecidos para el segundo ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo, con el objetivo de incentivar el buen desempeño observado desde la salida a Bolsa.

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

Los principios y fundamentos generales de la Política de Remuneraciones son: (i) garantizar la independencia de criterio de los consejeros externos; (ii) atraer y retener a los mejores profesionales; (iii) promover la sostenibilidad y rentabilidad de la Compañía a largo plazo; (iv) asegurar la transparencia de las reglas para determinar la remuneración; (v) asegurar que las reglas para determinar la remuneración de cada consejero sean claras, simples y breves; (vi) asegurar que las remuneraciones están determinadas sobre la base de principios de equidad y proporcionalidad respecto de la dedicación, cualificaciones y responsabilidad requerida por la posición, así como la experiencia, funciones y tareas realizadas en la Compañía; (vii) las remuneraciones de los consejeros deben ser adecuadas en relación con las mejores prácticas de mercado; (viii) las

remuneraciones de los consejeros deben ser compatibles con la compensación recibida por las tareas ejecutivas realizadas en la Compañía; (ix) la involucración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la definición y supervisión de la Política de Remuneración de Consejeros; y (x) la aprobación de una cantidad total para las remuneraciones de los consejeros por acuerdo de la Junta General de Accionistas y delegación de poderes en el Consejo para fijar su reparto entre los consejeros.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El importe y naturaleza de los componentes fijos del CEO están recogidos en el punto A.1., los Consejeros Dominicales y Externos no tienen retribución y el importe de la remuneración fija de los Consejeros Independientes de 1 de abril de 2021 a 31 de marzo de 2022 es de 572,89 miles de euros.

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

850.000 euros de SBA devengado entre 1 de abril de 2021 a 31 de marzo de 2022 por el desempeño de las funciones propias de Consejero Delegado.

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

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

Específicamente, el LTIP está compuesto por tres ciclos superpuestos de aproximadamente tres años cada uno. Las acciones correspondientes a cada ciclo se entregarán después del pago de los impuestos correspondientes y los beneficiarios que reciban acciones estarán sujetos a períodos de tenencia. En concreto, el Consejero Ejecutivo, D. David Martínez Montero, debe poseer el 100% de las acciones, recibidas en virtud del LTIP durante, al menos, un año después de recibir las acciones. El único Consejero beneficiario del LTIP, es el único Consejero Ejecutivo, esto es el Consejero Delegado, D. David Martínez Montero. El importe percibido en julio de 2021 por el Consejero Delegado en concepto de primer ciclo fue el equivalente en efectivo a 277.818€. El importe objetivo en euros (100%) para el ciclo segundo asciende a 380.404 y 353.000 euros para el tercer ciclo. El importe máximo en euros (150%) del Consejero Ejecutivo asciende a 570.607 euros para el ciclo segundo y 529.000 euros para el tercer ciclo. El número de acciones objetivo (100%) que se asignaron al Consejero Ejecutivo ascendió a 23.170 acciones para el primer ciclo (habiendo percibido en julio de 2021 en concepto de primer ciclo 12.185 acciones), 17.289 acciones para el segundo ciclo y 17.383 para el tercer ciclo. El importe máximo de acciones (150%) que se asignaran al Consejero Ejecutivo asciende a 25.934 acciones para el segundo ciclo y 26.075 acciones para el tercer ciclo.

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

El Nuevo Incentivo es una remuneración variable consistente en la entrega de acciones después de un período de tiempo, sujeto al logro de los mismos objetivos establecidos para el segundo ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo.

Específicamente, las acciones correspondientes al Nuevo Incentivo se entregarán al cierre del ejercicio que finaliza el 31/03/22, después del pago de los impuestos correspondientes y los beneficiarios que reciban acciones están sujetos a períodos de tenencia. En concreto, el Consejero Ejecutivo, D. David Martínez Montero, debe poseer el 100% de las acciones, recibidas en virtud del Nuevo Incentivo durante, al menos, un año después de recibir las acciones. El único Consejero beneficiario del Nuevo Incentivo, es el único Consejero Ejecutivo, esto es el Consejero Delegado, D. David Martínez Montero. El importe objetivo en euros (100%) asciende a 429.364 euros y el importe máximo en euros (150%) asciende a 644.046 euros. El número de acciones objetivo (100%) que se asignarán al Consejero Ejecutivo asciende a 13.566 acciones para el Nuevo Incentivo. El importe máximo de acciones (150%) que se asignarán al Consejero Ejecutivo asciende a 20.349 acciones.

Para convertir los importes retributivos a acciones se utilizó como precio de referencia de las acciones el mismo que para el Ciclo 1 del LTIP. A continuación se detallan los diferentes ciclos y métricas del LTIP:

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

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

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

Coeficiente de Logro Ponderado =  $\frac{1}{3}$  x Coeficiente de Logro EBITDA +  $\frac{1}{3}$  x Coeficiente Logro Developer Margin +  $\frac{1}{3}$  x Coeficiente de Logro RTA

El Coeficiente de Logro Ponderado tendrá como límite el 150%

El Consejero Ejecutivo ha percibido, como retribución en especie, el seguro médico, el seguro de vida, el seguro de ahorro y vehículo de empresa durante el ejercicio de 1 de abril de 2021 a 31 de marzo de 2022 valorados en 3.600,96 euros, 7.097,64 euros, 25.000 euros y 7.568,40€ respectivamente.

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

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

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

A la fecha actual, la estructura de la remuneración variable del CEO correspondiente al ejercicio de 1 de abril de 2021 a 31 de marzo de 2022 se detalla a continuación:

(A) El 30% discrecional.

(B) El 40% se devenga sobre la base del grado de cumplimiento de objetivos de la Compañía. A saber, hasta un 10% de cada uno de los siguientes objetivos (i) 10% por la consecución del 60% de Promociones con Certificado Energético "A" (ii) 10% por la consecución del objetivo de Ingresos, (iii) 10% por la consecución del objetivo de Beneficio (EBITDA) y (iv) 10% por la consecución de margen bruto para el promotor.

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

La consecución del 100% de los objetivos, equivale al pago del 30% del SBA del Consejero Ejecutivo en el período desde el 1 de abril de 2021 hasta el 31 de marzo de 2022, es decir, equivaldría a 255.000 euros en total, pudiendo alcanzar un grado de consecución del 120%. Igualmente se prevén complementos variables para grados de consecución inferiores al 100% sin que en ningún caso puedan remunerarse cuando sean inferiores al 60%

En el ejercicio de 1 de abril de 2021 a 31 de marzo de 2022 se ha abonado al consejero ejecutivo D. David Martínez Montero, retribución variable correspondiente al LTIP. El importe equivalente en euros ha sido de 277.818.

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

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

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

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

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

permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Los términos y condiciones esenciales del contrato del Consejero Ejecutivo, tanto en el ejercicio del 1 de abril de 2021 al 31 de marzo de 2022, como en ejercicios anteriores, son los que se indican a continuación:

(i) Duración: indefinida.

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

(iii) Causas de terminación e indemnizaciones: el contrato del Consejero Ejecutivo puede terminarse por las siguientes causas: (i) acuerdo mutuo entre las partes, (ii) desistimiento unilateral del consejero con un preaviso de tres meses; en caso de incumplimiento, deberá indemnizar a la Sociedad con una cantidad equivalente a la retribución fija aplicable en el momento de la extinción del contrato correspondiente al periodo de preaviso incumplido, (iii) desistimiento unilateral del consejero cuando se produzca un cambio de control cuando (a) un tercero adquiera, directa o indirectamente, un porcentaje superior al 50% de los derechos de voto de la Sociedad; o (b) un tercero nombre a la mitad más uno de los miembros del Consejo de Administración, (iv) voluntad unilateral de la Sociedad

(a) mediante acuerdo del Consejo de Administración, (b) en caso de cese o no renovación como consejero por la Junta General; y (c) en caso de revocación total o parcial, en su caso, de las facultades delegadas a su favor por el Consejo de Administración o de los poderes otorgados a su favor por la Sociedad; o (v) fallecimiento, incapacidad legal, declaración de incapacidad Los términos y condiciones esenciales del contrato del Consejero Ejecutivo, tanto en el ejercicio del 1 de abril de 2021 al 31 de marzo de 2022, como en ejercicios anteriores, son los que se indican a continuación:

(i) Duración: indefinida.

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

(iii) Causas de terminación e indemnizaciones: el contrato del Consejero Ejecutivo puede terminarse por las siguientes causas: (i) acuerdo mutuo entre las partes, (ii) desistimiento unilateral del consejero con un preaviso de tres meses; en caso de incumplimiento, deberá indemnizar a la Sociedad con una cantidad equivalente a la retribución fija aplicable en el momento de la extinción del contrato correspondiente al periodo de preaviso incumplido, (iii) desistimiento unilateral del consejero cuando se produzca un cambio de control cuando (a) un tercero adquiera, directa o indirectamente, un porcentaje superior al 50% de los derechos de voto de la Sociedad; o (b) un tercero nombre a la mitad más uno de los miembros del Consejo de Administración, (iv) voluntad unilateral de la Sociedad

(a) mediante acuerdo del Consejo de Administración, (b) en caso de cese o no renovación como consejero por la Junta General; y (c) en caso de revocación total o parcial, en su caso, de las facultades delegadas a su favor por el Consejo de Administración o de los poderes otorgados a su favor por la Sociedad; o (v) fallecimiento, incapacidad legal, declaración de incapacidad

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

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

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

(v) Cláusula clawback: el contrato del Consejero Ejecutivo incluye cláusulas de reembolso a la Sociedad de la retribución percibida en los casos en que (i) se produjese cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o variación negativa, con carácter definitivo, de los estados financieros, resultados, datos económicos, de rendimiento o de otra índole en los que se hubiese basado el devengo y abono al consejero de cualquier cantidad en concepto de retribución y que

(ii) dicha alteración o variación determine que, de haberse conocido en la fecha del devengo o del abono, el consejero habría percibido un importe inferior al inicialmente entregado, el consejero vendrá obligado a reembolsar a la Sociedad el exceso así percibido y la Sociedad podrá reclamarle dicha devolución. Lo anterior se entiende con independencia de cualquier clase de responsabilidad exigida al consejero en la alteración o variación negativa antes referida.

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

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

[ - ]

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

[ - ]

**A.2.** Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

[ No ha habido ningún cambio en la Política de Remuneraciones en el ejercicio de 1 de abril de 2021 a 31 de marzo de 2022. Las propuestas acordadas por el consejo de administración para ser presentadas en la próxima junta general de accionistas son las siguientes:  
- Actualización de la Política de Remuneraciones de los Miembros del Consejo de Administración.  
- Actualización de las remuneraciones de los Consejeros Independientes y Externo.  
- Aprobación de nuevo LTIP para el Consejero Delegado de la Compañía. ]

**A.3.** Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

[ <https://www.aedashomes.com/inversores/gobierno-corporativo/politicas-corporativas> ]

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

[ En la Junta General de Accionistas del 18 de junio de 2021, se sometió a votación el Informe Anual de Remuneraciones con Decimosegundo punto del orden día, "Votación consultiva del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio terminado el 31 de marzo de 2021".  
Como resultado de la votación se aprueba con carácter consultivo, el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio terminado el 31 de marzo de 2021, que se puso a disposición de los accionistas junto con el resto de la documentación relativa a la Junta General de Accionistas, desde la fecha de publicación de anuncio de convocatoria.  
El Presidente declaró aprobado el Informe de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2020-2021, con carácter consultivo.  
El voto fue favorable en el 91,487%, en contra en el 8,511% (abstenciones un 0,002%) y en blanco 0 votos. ]

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

---

**B.1.1** Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y,

en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

En el ejercicio de 1 de abril de 2021 a 31 de marzo de 2022 se ha incrementado la retribución total de los consejeros, debido al incremento de la misma en el caso concreto del Consejero Ejecutivo

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

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

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

! Los Consejeros Dominicales y Externos, no están remunerados;  
! Los Consejeros Independientes, solo tienen remuneración fija. Además, al no percibir remuneración de carácter variable, se garantiza en todo momento que su toma de decisiones no esté relacionada con posibles riesgos de la evolución del negocio de acuerdo con la Recomendación 57 del CBGSC.  
! El único Consejero Ejecutivo: Si tiene remuneración variable, la cual está explicada con anterioridad en este IARC (Punto A.1). La retribución ha sido fijada de acuerdo con los estándares de mercado, para lo cual se ha contado con asesoramiento externo independiente. De este modo se ha pretendido asegurar que su cuantía sea suficiente para retener al Consejero Ejecutivo en la Sociedad y que sus componentes variables estén alineados con las líneas esenciales del negocio y con la sostenibilidad del mismo a largo plazo.

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

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

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



- En lo referente al Consejero Ejecutivo, los componentes de su retribución (Salario Fijo, Retribución Variable, y participación en el LTIP) son acordes con su propio contrato (el cual se enmarca dentro de la política de retribuciones vigente), con los componentes detallados en A.1. Dicho contrato es, a su vez, acorde con la política de retribución vigente en la Sociedad.
- Se entiende que los componentes variables de su retribución son los más adecuados para incentivar la creación de valor a largo plazo de la Sociedad, habida cuenta específica de su sector de actividad.
- En el ejercicio de 1 de abril de 2021 a 31 de marzo de 2022, se ha abonado al Consejero Ejecutivo, D. David Martínez Montero, retribución variable correspondiente al LTIP por valor equivalente en euros a 277.818€. Ha percibido, como retribución en especie: el seguro médico, el seguro de vida, seguro de ahorro y vehículo de empresa valorados en 3.600,96 euros, 7.097,64 euros, 25.000 euros y 7.568,40€ respectivamente.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	39.955.839	100,00

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	3.400.591	8,51
Votos a favor	36.554.533	91,49
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	715	0,00

**Observaciones**

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

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

- Los Consejeros Dominicales y Otros Externos no están remunerados;
  - Los Consejeros Independientes solo tienen remuneración fija. Esta remuneración fue cotejada por un consultor independiente de reconocido prestigio (Vid. B.1); y
  - Respecto del único Consejero Ejecutivo (el CEO): la Sociedad encargó una serie de estudios a consultoras independientes especializadas, con el fin de confirmar que la remuneración del CEO (fija, variable y el Plan de Incentivos a Largo Plazo "LTIP) eran de mercado).
- En cuanto a la variación de las remuneraciones fijas antedichas durante el ejercicio de 1 de abril de 2021 a 31 de marzo de 2022 los Consejeros Dominicales y Otros Externos, no están remunerados.
- Los Consejeros Independientes ingresaron 572.894,34 euros en el ejercicio que va desde el 1 de abril de 2021 hasta el 31 de marzo de 2022.
  - El CEO (único Consejero Ejecutivo) tuvo una retribución fija de 850.000 euros en el ejercicio de 1 de abril de 2021 a 31 de marzo de 2022.

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

No ha habido modificaciones en el sueldo del Consejero Delegado en el ejercicio de 1 de abril de 2021 a 31 de marzo de 2022.

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

En particular:

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

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

Solo el Consejero Ejecutivo tiene retribución variable. Los Consejeros Dominicales y Otros Externos no tienen retribución de ningún tipo y los Consejeros Independientes solo tienen retribución fija y no variable.  
La retribución variable del CEO está ligada a objetivos de tres tipos: métricas de resultado de la compañía, objetivos propios de la función y evaluación del desempeño. La consecución del 100% de los objetivos supone un 30% de su SBA desde el 01 de abril de 2021 hasta el 31 de marzo de 2022 (pudiendo alcanzar un grado de consecución de hasta el 120%)

En la asignación de la RV del CEO, la CNR y el Consejo de Administración han tenido en cuenta el gran rendimiento de su trabajo y el del equipo que dirige.

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

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

**B.8.** Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después

demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

[ - ]

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

[ La sociedad ha realizado una aportación a un sistema de ahorro a largo plazo para el Consejero Delegado con las siguientes coberturas: prestaciones de ahorro vinculado a la supervivencia consistente en un capital a percibir a los 65 años de edad y prestaciones aseguradas de riesgo, fallecimiento o alternativamente incapacidad permanente en cualquiera de sus grados. ]

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

[ - ]

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

[ - ]

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

[ - ]

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

[ - ]

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

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

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

[ - ]

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

[ - ]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	Consejero Independiente	Desde 01/04/2021 hasta 31/03/2022
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO	Consejero Independiente	Desde 01/04/2021 hasta 31/03/2022
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	Consejero Independiente	Desde 01/04/2021 hasta 31/03/2022
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/04/2021 hasta 31/03/2022
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	Consejero Independiente	Desde 01/04/2021 hasta 31/03/2022
Don FRANCISCO JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	Consejero Otro Externo	Desde 01/04/2021 hasta 31/03/2022
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/04/2021 hasta 31/03/2022

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN			20	75					95	100
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO			25	75					100	100
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA			9	136					145	140
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ			40	75					115	115
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA				75					75	75

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don FRANCISCO JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO				44					44	34
Don DAVID MARTINEZ MONTERO				850	355	278		43	1.526	923

### Observaciones

-

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	Plan							0,00				
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO	Plan							0,00				
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	Plan							0,00				
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	Plan							0,00				
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	Plan							0,00				

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don FRANCISCO JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	Plan							0,00				
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	LTIP (1r Ciclo 17-21) (2º Ciclo 19-22) (3r Ciclo 20-23). Nuevo Incentivo con métricas 2º ciclo 21-22		107.113				12.185	22,80	278	22.570		84.543

### Observaciones

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

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

El plazo de duración del Nuevo Incentivo se inicia el 28 de julio de 2020 y finaliza al cierre del ejercicio objeto de este informe (31 de marzo de 2022).

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO	
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	
Don FRANCISCO JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	25

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN								
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO								
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA								
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ								
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA								



Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don FRANCISCO JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO								
Don DAVID MARTINEZ MONTERO			25				25	

**Observaciones**

[ ]

**iv) Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	Concepto	
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO	Concepto	
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	Concepto	
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	Concepto	
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	Concepto	
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	Concepto	

Observaciones

-

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN										
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO										
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA										
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ										
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA										
Don FRANCISCO JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO										
Don DAVID MARTINEZ MONTERO										

Observaciones

-

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	Plan							0,00				
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO	Plan							0,00				
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	Plan							0,00				
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	Plan							0,00				
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	Plan							0,00				

**Observaciones**

-

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO	
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	

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

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN								
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO								
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA								
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ								
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA								
Don FRANCISCO JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO								
Don DAVID MARTINEZ MONTERO								

Observaciones

-

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	Concepto	
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO	Concepto	
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	Concepto	
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	Concepto	
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	Concepto	
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	Concepto	

Observaciones

-

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	95				95						95
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO	100				100						100
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	145				145						145
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	115				115						115
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	75				75						75
Don FRANCISCO JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	44				44						44
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	1.526	278	25	18	1.526						1.526
<b>TOTAL</b>	<b>2.100</b>	<b>278</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>2.100</b>						<b>2.100</b>

Observaciones

En el caso del Consejero Ejecutivo hemos metido en "retribución metálico" el mismo importe que el total del ejercicio del apartado C.1.a.i. ya que la aplicación nos obligaba a ello. En nuestra opinión no es correcto ya que en la retribución metálico no debería incluirse ni la retribución en especie, ni el seguro de ahorro, ni retribuciones por otros conceptos. Por ese motivo la cantidad que habíamos puesto inicialmente eran 1.205 y en cada apartado habíamos desglosado. Ahora hemos quitado el desglose para hacer que cuadrara como nos indicabais.

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	1.922	44,51	1.330	501,81	221	-74,57	869	3,95	836
<b>Consejeros externos</b>									
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	95	-5,00	100	300,00	25	-75,00	100	13,64	88
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO	100	0,00	100	300,00	25	-75,00	100	13,64	88
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	145	3,57	140	300,00	35	-75,00	140	17,65	119
Doña CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	115	0,00	115	296,55	29	-74,78	115	13,86	101
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	75	0,00	75	294,74	19	-66,07	56	-	0
Don FRANCISCO JAVIER MARTINEZ-PIQUERAS BARCELO	44	33,33	33	-	0	-	0	-	0



	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	93.125	9,42	85.104	n.s	3.158	-90,00	31.572	n.s	2.455
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	88	-1,12	89	345,00	20	-74,36	78	2,63	76

Observaciones

-

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Referente al punto C.2., la compañía modificó su año fiscal en el ejercicio 2020, pasando de año natural a ejercicios comprendidos de 1 de abril y 31 de marzo de año siguiente. Esto provocó la existencia de un ejercicio transitorio de 3 meses que comprendía desde 1 de enero de 2020 a 31 de marzo de 2020. Por ello, en el punto C.2 se ha recogido este ejercicio de un trimestre, pero no es operativo en términos comparativos con otros ejercicios de 12 meses.

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

25/05/2022

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

- Si  
 No

**ANNUAL REPORT ON DIRECTOR REMUNERATION AT LISTED  
COMPANIES**

**DATA IDENTIFYING THE ISSUER**

YEAR-END DATE:

**31 March 2022**

TAX ID (CIF)

**A-87586483**

COMPANY NAME

**AEDAS HOMES, S.A.**

REGISTERED OFFICE

**Paseo de la Castellana, 42 28046 Madrid**

## ANNUAL REPORT ON DIRECTOR REMUNERATION OF AEDAS HOMES, S.A.

### **A** REPORTING COMPANY'S REMUNERATION POLICY FOR THE YEAR IN PROGRESS

**A.1** Explain the current director remuneration policy applicable to the year in progress. To the extent that it is relevant, certain information may be included in relation to the remuneration policy approved by the General Shareholders' Meeting, provided that these references are clear, specific and concrete.

Such specific determinations for the current year as the board may have made in accordance with the contracts signed with the executive directors and with the remuneration policy approved by the General Shareholders' Meeting must be described, as regards directors' remuneration both in their capacity as such and for executive functions carried out.

In any case, the following aspects must be reported, as a minimum:

- Description of the procedures and company bodies involved in determining and approving the remuneration policy and its terms and conditions.
- Indicate and, where applicable, explain whether comparable companies have been taken into account in order to establish the company's remuneration policy.
- Information on whether any external advisors took part in this process and, if so, their identity.
- Procedures set forth in the current remuneration policy for directors in order to apply temporary exceptions to the policy, conditions under which those exceptions can be used and components that may be subject to exceptions according to the policy.

On 23 June 2020, the Company updated its Director Remuneration Policy, which did not, however, change significantly with respect to the previous policy. The new policy is applicable for FY 2021-22 and FY 2022-23.

The new Remuneration Policy modifies the executive directors' long-term incentive plan ("LTIP") scheme to align its term of effectiveness with the Company's new financial year, which runs from 1 April each year until 31 March the following year, so that the overlapping cycles of the LTIP now coincide with the end of each financial year: (i) the second cycle, which began on 1 January 2019 will run until 31 March 2022; and (ii) the third cycle, which began on 1 April 2020 will run until 31 March 2023.

The CEO's fixed remuneration stands at €850,000 and the Board of Directors is empowered to increase it to €1,000,000 during the term of effectiveness of the prevailing Remuneration Policy. The Board of Directors is similarly entitled to increase that ceiling by up to 20% if prevailing circumstances so warrant. The CEO's annual variable remuneration is set at 30% of his fixed remuneration and the Board of Directors is empowered to increase that percentage to 50% during the term of effectiveness of the prevailing Remuneration Policy. That percentage will be decided by the Board of Directors for each financial year during the first five months thereof; should the Board fail to do so within that timeframe, the percentage awarded for the previous financial year shall apply.

In addition, the executive director receives the in-kind remuneration outlined in section A.1 (four paragraphs below). The Company's sole executive director at present is its Chief Executive Officer (CEO).

In FY 2020-21, the Company agreed to assign a number of shares equal to the surplus shares from cycle one of the first LTIP to a New Incentive consisting of variable remuneration, specifically the delivery of shares after a period of time, subject to delivery of the same targets as have been established for the second cycle of the LTIP, with the aim of incentivising continuation of the strong performance observed since the IPO.

The Remuneration Policy is also designed to duly reflect the Company's size and financial situation, market standards for comparable companies and the amount of time devoted by the Company's directors. The remuneration outlined is considered proportionate and conducive to the Company's profitability and sustainability over the long run. It features the precautions necessary to prevent the build-up of risks or the reward of poor results. It ensures the alignment of the interests of the directors and those of the Company and its shareholders, without compromising the directors' independence.

The general Remuneration Policy principles and fundamentals are: (i) guaranteeing the independent judgement of the external directors; (ii) attracting and retaining the finest professionals; (iii) promoting the Company's long-term sustainability and profitability; (iv) ensuring the rules used to determine remuneration are transparent; (v) ensuring the rules used to determine each director's remuneration are clear, simple and succinct; (vi) ensuring remuneration is fair and proportionate in respect of the dedication, skills and responsibility required of the post and the experience, duties and tasks performed at the Company; (vii) ensuring director remuneration is aligned with best market practices; (viii) ensuring director remuneration is compatible with the compensation received for the executive duties performed at the Company; (ix) involving the Appointments and Remuneration Committee in the definition and oversight of the Director Remuneration Policy; and (x) approving an overall limit on director remuneration at the Annual General Meeting and empowering the Board of Directors to allocate that sum between the various directors.

As stipulated in article 17 of the Company bylaws, the post of director is remunerated. In general, director remuneration comprises a fixed annual payment, determined as follows:

- (i) The total maximum amount of remuneration to be paid to the directors as a group in their capacity as such must be approved at the Annual General Meeting.
- (ii) The Board of Directors is responsible for allocating that fixed stipend to each director for their work on the Board, in keeping with the Remuneration Policy.

Under the prevailing Remuneration Policy, only the independent directors are entitled to receive remuneration in their capacity as members of the Board of Directors and members of the Board committees on which they sit. In keeping with article 17 of the Company's Bylaws, the directors earn a fixed annual stipend in their capacity as such.

It was resolved at the Annual General Meeting to set the cap for the total remuneration the Company may pay its directors, in their capacity as such, in the form of fixed annual stipends, at €1,000,000.

Board members may also receive: (i) a salary, payment or compensation of any kind related with the discharge of executive duties at the Company; (ii) payment of premiums for the director liability insurance policies taken out by the Company for its directors on market terms; and (iii) the reimbursement of any expenses incurred by the directors to attend the meetings of the Board or its committees.

- **Relative importance of variable remuneration items vis-à-vis fixed remuneration (remuneration mix) and the criteria and objectives taken into consideration in their determination and to ensure an appropriate balance between the fixed and variable components of the remuneration. In particular, indicate the actions taken by the company in relation to the remuneration system to reduce exposure to excessive risks and to align it with the long-term objectives, values and interests of the company, which will include, as the case may be, mention of the measures taken to ensure that the long-term results of the company are taken into account in the remuneration policy, the measures adopted in relation to those categories of personnel whose professional activities have a material impact on the risk profile of the company and measures in place to avoid conflicts of interest.**

**Furthermore, indicate whether the company has established any period for the accrual or vesting of certain variable remuneration items, in cash, shares or other financial instruments, any deferral period in the payment of amounts or delivery of accrued and vested financial instruments, or whether any clause has been agreed reducing the deferred remuneration not yet vested or obliging the director to return remuneration received, when such remuneration has been based on figures that have since been clearly shown to be inaccurate.**

The independent directors receive fixed remuneration only. Variable remuneration of executive directors comprises: (i) an annual bonus, paid in cash, which is determined on the basis of their professional performance and delivery of certain pre-set targets (30% of their fixed remuneration in the event they deliver 100% of their established targets); and (ii) a long-term bonus designed to encourage delivery of the Company's financial targets and alignment with its long-term interests. Given the that sole director who receives variable remuneration is its chief executive (for further information, see below and section B.7), the importance of the Company's variable remuneration concepts relative to fixed pay is, to a degree, limited.

- **Amount and nature of fixed components that are due to be accrued during the year by directors in their capacity as such.**

The amount and nature of the fixed components earned by the CEO are itemised in section A.1. The proprietary and external directors do not receive any remuneration; the independent directors received €572,890 between 1 April 2021 and 31 March 2022.

- **Amount and nature of fixed components that are due to be accrued during the year for the performance of senior management functions of executive directors.**

The pre-tax annual salary accrued between 1 April 2021 and 31 March 2022 for the performance of duties specific to the position of CEO amounted to €850,000.

- **Amount and nature of any component of remuneration in kind that will accrue during the year, including, but not limited to, insurance premiums paid in favour of the director.**

The LTIP is a variable remuneration scheme entailing the delivery of shares after a certain period of time subject to the achievement of certain performance targets and the beneficiary's continuing employment.

Specifically, the LTIP comprises three overlapping cycles of approximately three years each. The shares corresponding to each cycle will be delivered net of payment of the applicable taxes and the beneficiaries who receive the shares will be subject to a lock-up arrangement. The Company's CEO, David Martinez Montero, must continue to hold 100% of any shares received under the LTIP for at least one year after their receipt. The only beneficiary of the LTIP is the sole executive director; i.e. the CEO, David Martinez Montero. In July 2021, the CEO collected the sum corresponding to the first cycle, specifically shares with a cash equivalent of €277,818. The target amounts in euros (100% delivery) for the second and third cycles are €380,404 and €353,000, respectively. The maximum amounts in euros (150%) that could be awarded to the CEO are €570,607 for the second cycle and €529,000 for the third. The target number of shares (100% target delivery) allocated to the CEO for the first cycle was 23,170 (he received 12,185 shares in July 2021); the amount allocated for the second and third cycles are 17,289 and 17,383 shares, respectively. The maximum number of shares (150% target delivery) to be allocated to the CEO are 25,934 for the second cycle and 26,075 for the third.

The remuneration awards are converted into shares using different benchmark share prices. That benchmark for the first cycle was AEDAS Homes' IPO price. The benchmark share price used for the second cycle is the average closing share price for the 20 trading sessions prior to 1 January 2019. The benchmark share price used for the third cycle is the average closing share price for the 20 trading sessions prior to 1 April 2020.

The New Incentive is a variable remuneration scheme entailing the delivery of shares after a certain period of time subject to the achievement of the same performance targets as stipulated for the second cycle of the LTIP.

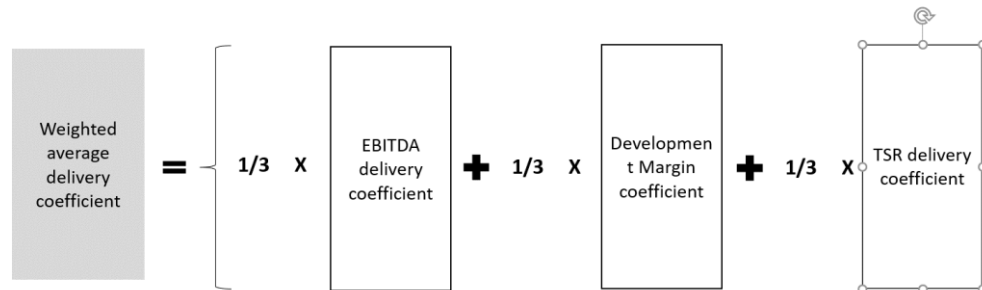
The shares corresponding to New Incentive will be delivered at the end of FY 2021-22, net of payment of the applicable taxes and its recipients will be subject to a lock-up arrangement. Specifically, the Company's CEO, David Martinez Montero, must continue to hold 100% of any shares received under the New Incentive for at least one year after their receipt. The only beneficiary of the New Incentive is the sole executive director; i.e. the CEO, David Martinez Montero. The target amount in euros (100% delivery) is €429,364 and the maximum payout (150%), €644,046. The target number of shares (100%) to be allocated to the CEO under the New Incentive is 13,566 shares. The maximum number of shares (150%) to be allocated to the CEO under the New Incentive is 20,349.



The remuneration awards were converted into shares using the same benchmark share prices as for the first cycle of the LTIP.

The details of the different LTIP cycles and metrics:

First cycle: 20/10/2017 to 31/03/2021  
 Second cycle: 01/01/2019 to 31/03/2022  
 Third cycle: 01/04/2020 to 31/03/2023



Nevertheless, the weighted average coefficient will be capped at 150%

In FY 2021-22, the CEO received, by way of in-kind remuneration: health insurance, life insurance, a savings scheme and the use of a company car valued at €3,600.96, €7,097.64, €25,000 and €7,568.40, respectively.

- **Amount and nature of variable components, differentiating between those established in the short and long terms. Financial and non-financial, including social, environmental and climate change parameters selected to determine variable remuneration for the current year, explaining the extent to which these parameters are related to performance, both of the director and of the company, and to its risk profile, and the methodology, necessary period and techniques envisaged to be able to determine the effective degree of compliance, at the end of the year, with the parameters used in the design of the variable remuneration, explaining the criteria and factors applied in regard to the time required and methods of verifying that the performance or any other conditions linked to the accrual and vesting of each component of variable remuneration have effectively been met.**

Indicate the range, in monetary terms, of the different variable components according to the degree of fulfilment of the objectives and parameters established, and whether any maximum monetary amounts exist in absolute terms.

At the time of writing, the structure of the CEO's variable remuneration for the year ended 31 March 2022 is as follows:

(A) 30% is discretionary.

(B) 40% is accrued on the basis of the level of delivery of the Company's targets. More specifically, up to 10% for each of the following four targets: (i) 10% for attainment of the target of having 60% of developments carry A energy ratings; (ii) 10% for delivery of the revenue target; (iii) 10% for delivery of the EBITDA target; and (iv) 10% for delivery of the gross development margin target.

(C) The remaining 30% accrues on the basis of delivery of targets specific to the CEO. More specifically, up to 9% for delivery of the sales target (in units); up to 9% for delivery of the 'start of construction work' target (units); up to 9% for delivery of the net development margin target; and up to 3% for delivery of the LCA performance target.

Delivery of 100% of the targets would trigger a payment equivalent to 30% of the CEO's pre-tax salary for the period from 1 April 2021 to 31 March 2022, i.e., to €255,000 in total, with scope for outperformance by up to 120% of target. Variable remuneration is likewise contemplated for target delivery intervals of between 60% and 100% but no remuneration will be accrued below the 60% threshold.

During the year ended 31 March 2022, the CEO, David Martinez Montero received variable remuneration under the LTIP, specifically the equivalent in euros of €277,818.

- **Main characteristics of long-term savings schemes. Among other information, indicate the contingencies covered by the scheme, whether it is a defined contribution or a defined benefit scheme, the annual contribution that has to be made to defined contribution schemes, the benefits to which directors are entitled in the case of defined benefit schemes, the vesting conditions of the economic rights of directors and their compatibility with any other type of payment or indemnification for early termination or dismissal, or deriving from the termination of the contractual relationship, in the terms provided, between the company and the director.**

**Indicate whether the accrual or vesting of any of the long-term savings plans is linked to the attainment of certain objectives or parameters relating to the director's short- or long-term performance.**

- **Any type of payment or indemnification for early termination or dismissal, or deriving from the termination of the contractual relationship, in the terms provided, between the company and the director, whether at the company's or the director's initiative, as well as any type of agreement reached, such as exclusivity, post-contractual non-competition, minimum contract term or loyalty, that entitles the director to any kind of remuneration.**

The executive director is the only director with such terms, as described in the following section.

- **Indicate the conditions that contracts of executive directors performing senior management functions must contain. Among other things, information must be provided on the duration, limits on amounts of indemnification, minimum contract term clauses, notice periods and payment in lieu of these notice periods, and any other clauses relating to signing bonuses, as well as compensation or golden parachute clauses for early termination of the contractual relationship between the company and the executive director. Include, among others, the pacts or agreement on non-competition, exclusivity, minimum contract terms and loyalty, and postcontractual non-competition, unless these have been explained in the previous section.**

The key terms and conditions of the executive director's contract, for both the year ended 31 March 2022 and prior years, are as follows:

- Duration:** indefinite.
- Exclusivity agreement:** executive directors must provide their services to the Company on an exclusive basis, which means that they cannot provide any manner of services, directly or indirectly, under any form of legal arrangement, on behalf of third parties or themselves, even when such activities do not compete with those pursued by the Company.
- Grounds for termination and termination benefits:** the CEO's contract can be terminated on the following grounds: (i) by mutual agreement between the parties; (ii) unilateral termination by the director providing three months' notice; in the event of non-compliance with the notice period, he would have to pay the Company a sum equivalent to the fixed remuneration applicable at the time of termination for the length of the notice period not complied with; (iii) unilateral termination by the director in the event of a change in control when: (a) a third party acquires, directly or indirectly, more than 50% of the Company's voting rights; or (b) a third party names half plus one of the members of its Board of Directors; (iv) at the unilateral will of the Company:
  - upon a Board resolution;
  - in the event of his dismissal or non-renewal as director at the Annual General Meeting;
  - in the event of full or partial revocation of the powers vested in the CEO by the Company;
  - the CEO's death; legal incapacitation,

official total or severe permanent incapacity or the temporary inability or impossibility to perform his duties for more than 12 months.

Termination of the CEO's contract under (iii) or (iv) above would entitle him to receive a pre-tax termination benefit equivalent to two years' fixed remuneration applicable at the time of termination so long as, in the event of termination under (iii) above, the termination takes place during the six months following the change of control; and in the event of termination under (iv) above, the termination is not attributable to infraction by the CEO of the law, the Company's internal rules and regulations or a Company agreement or to non-performance of his duties under the agreement.

(iv) Non-compete clause: the CEO has a one-year non-compete clause from termination of his contract, in exchange for which he would receive compensation consisting of a pre-tax sum equivalent to one year's fixed remuneration applicable at the time of termination, payable in a lump sum upon termination. In the event the director breaches that non-compete clause, he would be obliged to repay that lump sum plus a penalty equivalent to 25% of that lump sum, without prejudice to other damages to which the Company may be entitled.

(v) Clawback clause: the CEO's contract includes remuneration clawback clauses that would be triggered: (i) in the event of any development or circumstance that has the consequence of definitively altering or adversely affecting the Company's financial statements, earnings, financial metrics, performance or any other indicator on which the accrual and payment of any form of remuneration was based; and (ii) that alteration or adverse effect means that, had it been known at the time of accrual or payment, the director would have received a lower amount than initially delivered, in which case the director would be obliged to reimburse the Company for the surplus received and the Company would be entitled to seek such payment. The foregoing shall be understood to be without prejudice to the scope for pursuing any additional damages from the director as a result of the above-mentioned alteration or adverse effect.

- **The nature and estimated amount of any other supplementary remuneration that will be accrued by directors in the current year in consideration for services rendered other than those inherent in their position.**

-

- **Other items of remuneration such as any deriving from the company's granting the director advances, loans or guarantees or any other remuneration.**

-

- **The nature and estimated amount of any other planned supplementary remuneration to be accrued by directors in the current year that is not included in the foregoing sections, whether paid by the company or by another group company.**

-

## **A.2 Explain any significant change in the remuneration policy applicable in the current year resulting from:**

- **A new policy or an amendment to the policy already approved by the General Meeting.**
- **Significant changes in the specific determinations established by the board for the current year regarding the remuneration policy in force with respect to those applied in the previous year.**
- **Proposals that the Board of Directors has agreed to submit to the general shareholders' meeting to which this annual report will be submitted and for which it is proposed that they be applicable to the current year.**

There were no changes in the Remuneration Policy in the year ended 31 March 2022.

The proposals ratified by the Board of Directors for presentation at the Annual General Meeting are the following:

- An update of the Director Remuneration Policy.
- An update of the remuneration applicable to the independent and external directors.
- Approval of a new LTIP for the Company's CEO.

**A.3 Identify the direct link to the document containing the company's current remuneration policy, which must be available on the company's website.**

<https://www.aedashomes.com/inversores/gobierno-corporativo/politicas-corporativas>

**A.4 Explain, taking into account the data provided in Section B.4, how account has been taken of the voting of shareholders at the General Shareholders' Meeting to which the annual report on remuneration for the previous year was submitted on a consultative basis.**

Item twelve on the agenda for the Annual General Meeting of 18 June 2021 was "Consultative vote on the Annual Director Remuneration Report corresponding to the financial year ended 31 March 2021".

As a result of that advisory vote, the annual director remuneration report for the financial year ended 31 March 2021 was approved, having been made available to the Company's shareholders along with the rest of the AGM documentation from the date of publication of the corresponding call notice.

The Chairman declared the Remuneration Report for FY 2020-21 approved on the basis of an advisory vote.

The motion was carried with the favourable votes of shareholders representing 91.487% of the votes cast (8.511% against; 0.002% abstentions; and 0 votes cast blank).

**B OVERALL SUMMARY OF HOW THE REMUNERATION POLICY WAS APPLIED DURING THE LAST FISCAL YEAR**

**B.1 - Explain the process followed to apply the remuneration policy and determine the individual remuneration contained in Section C of this report. This will include the role played by the remuneration committee, the decisions taken by the Board of Directors and the identity and role of any external advisors whose services may have been used in the process of applying the remuneration policy in the year last ended.**

In the financial year ended 31 March 2022, total director remuneration increased due to the increase in the CEO's remuneration.

- **Explain any deviation from the procedure established for the application of the remuneration policy that has occurred during the year.**

-

- **Indicate whether any temporary exception has been applied to the remuneration policy and, if so, explain the exceptional circumstances that have led to the application of these exceptions, the specific components of the remuneration policy affected and the reasons why the entity believes that these exceptions have been necessary to serve the long-term interests and sustainability of the society as a whole or ensure its viability. Similarly, quantify the impact that the application of these exceptions has had on the remuneration of each director over the year.**

-

**B.2 Explain the different actions taken by the company in relation to the remuneration system and how they have contributed to reducing exposure to excessive risks, aligning it with the long-term objectives, values and interests of the company, including a reference to the measures adopted to ensure that the long-term results of the company have been taken into consideration in the remuneration accrued. Ensure that an appropriate balance has been attained between the fixed and variable components of the remuneration, the measures adopted in relation to those categories of personnel whose professional activities have a material effect on the company's risk profile and the measures in place to avoid any possible conflicts of interest.**

- The proprietary and external directors are not remunerated; Independent directors only receive fixed remuneration. In addition to not receiving any variable remuneration, care is taken to ensure their decision-making is not, at any time, influenced by possible risks to the business's performance, in keeping with Code of Good Governance recommendation #57.
- The sole executive director: Does receive variable remuneration as explained in Section A.1 above. The amount of remuneration was determined based on market standards, engaging an independent external for assistance. The aim was to ensure that the amount was sufficient to retain the executive director and that the variable remuneration components were aligned with the business' core targets and sustainability over time.

--

**B.3 Explain how the remuneration accrued and consolidated over the financial the year complies with the provisions of the current remuneration policy and, in particular, how it contributes to the company's long-term and sustainable performance.**

**Furthermore, report on the relationship between the remuneration obtained by the directors and the results or other performance measures of the company in the short and long term, explaining, if applicable, how variations in the company's performance have influenced changes in directors' remuneration, including any accrued remuneration payment of which has been deferred, and how such remuneration contributes to the short- and long-term results of the company.**

- Remuneration accrued by independent directors is within the maximum limits approved at the Annual General Meeting. Remuneration of independent directors is entirely fixed and its amount does not vary with the Company's performance.
- The executive director's remuneration components (fixed salary, variable remuneration, and LTIP) are set out in his employment contract (drawn up considering the remuneration policy in force) and in line with the components listed in A.1. The contract is also in line with the Company's existing remuneration policy.
- The variable components of his remuneration are considered more suitable for creating long-term value for the Company bearing in mind the specific nature of its industry.
- During the year ended 31 March 2022, the CEO, David Martinez Montero, received variable remuneration under the LTIP of an equivalent amount in euros of €277,818. He also received, by way of in-kind remuneration, health insurance, life insurance, a savings scheme and the use of a company car valued at €3.600.96, €7,097.64, €25,000 and €7,568.40, respectively.

**B.4 Report on the result of the shareholder advisory vote on the prior year's remuneration report, indicating the number of votes cast against the resolution, if any:**

	Number	% of total
<b>Votes cast</b>	39,955,839	100

	Number	% of votes cast
<b>Votes against</b>	3,400,591	8.511
<b>Votes in favour</b>	36,554,533	91.487
<b>Abstentions</b>	715	0.002

Remarks
-

**B.5 Explain how the fixed components accrued and vested during the year by the directors in their capacity as such were determined, their relative proportion with regard to each director and how they changed with respect to the previous year.**

- Considerations regarding fixed remuneration of directors:
- The proprietary and other external directors are not remunerated;
  - Independent directors only receive fixed remuneration. Remuneration was benchmarked by a prestigious independent consultant (see section B.1); and
  - With respect to the sole executive director - the Company's CEO: the Company engaged independent experts to provide it with a number of in order to verify that the CEO's remuneration (fixed, variable and LTIP) is in line with market standards.

As for the change in fixed remuneration in the financial year ended 31 March 2022, the proprietary and other external directors are not remunerated.

- The independent directors were paid €572,894.34.
- And the CEO and sole executive director earned €850,000 of fixed remuneration.

**B.6 Explain how the salaries accrued and vested by each of the executive directors over the past financial year for the performance of management duties were determined, and how they changed with respect to the previous year.**

There were no changes in the executive director's salary during the financial year ended 31 March 2022.

**B.7 Explain the nature and the main characteristics of the variable components of the remuneration systems accrued and vested in the year last ended.**

**In particular:**

- **Identify each of the remuneration plans that determined the different types of variable remuneration accrued by each of the directors in the year last ended, including information on their scope, date of approval, date of implementation, any vesting conditions that apply, periods of accrual and validity, criteria used to evaluate performance and how this affected the establishment of the variable amount accrued, as well as the measurement criteria used and the time needed to be able to adequately measure all the conditions and criteria stipulated, explaining the criteria and factors applied in regard to the time required and the methods of verifying that the performance or any other kind of conditions linked to the accrual and vesting of each component of variable remuneration have effectively been met.**
- **In the case of share options and other financial instruments, the general characteristics of each plan must include information on the conditions both for acquiring unconditional ownership (vesting) of these options or financial instruments and for exercising them, including the exercise price and period.**
- **Each director that is a beneficiary of remunerations systems or plans that include variable remuneration, and his or her category (executive director, external proprietary director, external independent director or other external director).**
- **Information is to be provided on any periods for accrual, vesting or deferment of payment of vested amounts applied and/or the periods for retention/unavailability of shares or other financial instruments, if any.**

**Explain the short-term variable components of the remuneration systems**

Only the executive director receives variable remuneration. The proprietary and other external directors do not receive any remuneration and the independent directors only receive fixed amounts.

The CEO's variable remuneration is linked to three types of objectives: company performance metrics, objectives inherent to the post, and personal performance. Achievement of 100% of those targets triggers remuneration equivalent to 30% of his pre-tax salary in the year ended 31 March 2022 (with scope for outperformance of up to 120%)



When allocating the CEO's variable remuneration, the Appointments and Remuneration Committee and the Board of Directors took into consideration his excellent performance the performance of the team he heads up.

**Explain the long-term variable components of the remuneration systems**

Only the executive director is eligible for the LTIP. The LTIP is linked to the level of achievement of the metrics included in the plan: EBITDA, developer margin and total shareholder return.

- B.8 Indicate whether certain variable components have been reduced or clawed back when, in the former case, payment of non-vested amounts has been deferred or, in the latter case, they have vested and been paid, on the basis of data that have subsequently been clearly shown to be inaccurate. Describe the amounts reduced or clawed back through the application of the "malus" (reduction) or clawback clauses, why they were implemented and the years to which they refer.**

-

- B.9 Explain the main characteristics of the long-term savings schemes where the amount or equivalent annual cost appears in the tables in Section C, including retirement and any other survivor benefit, whether financed in whole or in part by the company or through internal or external contributions, indicating the type of plan, whether it is a defined contribution or defined benefit plan, the contingencies covered, the conditions on which the economic rights vest in favour of the directors and their compatibility with any type of indemnification for early termination or cessation of the contractual relationship between the company and the director.**

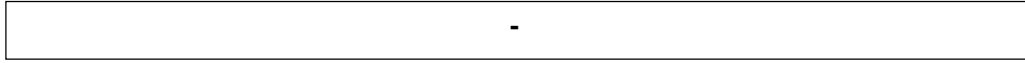
The Company made a contribution to a long-term savings scheme on behalf of its CEO with the following coverage: survivors' benefits consisting of a sum of capital receivable at the age of 65 and insured risk benefits in the event of death or permanent disability of any degree.

- B.10 Explain, where applicable, the indemnification or any other type of payment deriving from the early cessation, whether at the company's or the director's initiative, or from the termination of the contract in the terms provided therein, accrued and/or received by directors during the year last ended.**

- B.11 Indicate whether there have been any significant changes in the contracts of persons exercising senior management functions, such as executive directors, and, if so, explain them. In addition, explain the main conditions of the new contracts signed with executive directors during the year, unless these have already been explained in Section A.1.**

-

- B.12 Outline any supplementary remuneration accrued by directors in exchange for services rendered other than those intrinsic to their positions.**



**B.13 Explain any remuneration deriving from advances, loans or guarantees granted, indicating the interest rate, their key characteristics and any amounts returned, as well as the obligations assumed on their behalf by way of guarantee.**

-

**B.14 Itemise the remuneration in kind accrued by the directors during the year, briefly explaining the nature of the various salary components.**

The CEO is the only director who receives remuneration in kind. This is explained in A.1 above.

**B.15 Explain the remuneration accrued by any director by virtue of payments made by the listed company to a third company in which the director provides services when these payments seek to remunerate the director's services to the company.**

-

**B.16 Explain any kind of remuneration other than those listed above, of whatever nature and provenance within the group, especially when it may constitute a related-party transaction or when its omission would detract from a true and fair view of the total remuneration accrued by the director.**

-

**C ITEMISED INDIVIDUAL REMUNERATION ACCRUED BY EACH DIRECTOR**

Name	Type	Period of accrual in FY 2021-22
DAVID MARTINEZ MONTERO	Executive director (CEO)	From 1 April 2021 to 31 March 2022
SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	Independent director	From 1 April 2021 to 31 March 2022
JAVIER LAPASTORA TURPÍN	Independent director	From 1 April 2021 to 31 March 2022
MIGUEL TEMBOURY REDONDO	Independent director	From 1 April 2021 to 31 March 2022
CRISTINA ÁLVAREZ	Independent director	From 1 April 2021 to 31 March 2022
MILAGROS MENDEZ UREÑA	Independent director	From 1 April 2021 to 31 March 2022
JAVIER MARTÍNEZ-PIQUERAS BARCELÓ	Independent director	From 1 April 2021 to 31 October 2021
JAVIER MARTÍNEZ-PIQUERAS BARCELÓ	External director	From 1 November 2021 to 31 March 2022

**C.1 Fill in the following tables regarding individual remuneration accrued by each of the directors (including remuneration for the performance of executive duties) during the year:**

a) Remuneration from the reporting company:

**i) Remuneration accruing in cash (thousands of euros)**

Name	Fixed remuneration	Attendance fees	Remuneration for membership of board committees	Salary	Short-term variable remuneration	Long-term variable remuneration	Indemnification	Other (health insurance, life insurance, savings scheme and company car)	Total, FY 2021/22 (from 01/04/2021 to 31/03/2022)	Total, FY 2020/21 (from 01/04/2020 to 31/03/2021)
DAVID MARTINEZ MONTERO	€850	N/A	€0		355	€278		43	€1,526	€923
SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	€145	N/A	€9	€136	N/A	N/A	N/A	N/A	€145	€140
JAVIER LAPASTORA TURPÍN	€95	N/A	€20	€75	N/A	N/A	N/A	N/A	€95	€100
MIGUEL TEMBOURY REDONDO	€100	N/A	€25	€75	N/A	N/A	N/A	N/A	€100	€100
CRISTINA ÁLVAREZ ÁLVAREZ	€115	N/A	€40	€75	N/A	N/A	N/A	N/A	€115	€115
MILAGROS MENDEZ UREÑA	€75	N/A	€0	€75	N/A	N/A	N/A	N/A	€75	€75
JAVIER MARTÍNEZ-PIQUERAS BARCELÓ	€44	N/A	€0	€44	N/A	N/A	N/A	N/A	€44	€34

**Remarks**

-

**ii) Table of changes in share-based remuneration schemes and gross profit from vested shares or financial instruments**

Name	Name of plan	Financial instruments at start of FY 2021-22 (01/04/2021-31/03/2022)		Financial instruments granted in FY 2021-22 (01/04/2021 - 31/3/2022)		Financial instruments vested during the year				Instrument matured but not exercised	Financial instruments at end of FY 2021-2022	
		No. of instruments	No. of equivalent shares:	No. of instruments	No. of equivalent shares	No. of instruments	No. of equivalent / vested shares	Price of vested shares	Pre-tax income from vested shares or financial instruments (€ 000)	No. of instruments	No. of instruments	No. of equivalent shares
DAVID MARTINEZ	LTIP 1 <sup>st</sup> cycle (2017-2021)		34,755 (150%)				12,185	€22.8	278	22,570		12,185

<b>MONTERO</b>	LTIP 2 <sup>st</sup> cycle		25,934 (150%)									25,934 (150%)
	LTIP 3 <sup>st</sup> cycle (2020-2023)		26,075 (150%)									26,075 (150%)
	New Incentive tied to 2 <sup>nd</sup> cycle LTIP metrics (2021-2022)		20,349 (150%)									20,349 (150%)

### Remarks

The long-term variable remuneration scheme (LTIP) comprises three overlapping cycles of approximately three years each, as follows:

- 1st Cycle: Started on the date of admission to trading of the Company's shares (20 October 2017) and ended at the end of the reporting period (31 March 2021).
- 2nd Cycle: Started on 1 January 2019 and ends on 31 March 2022.
- 3rd Cycle: Started on 1 April 2020 and ends on 31 March 2023.

The New Incentive scheme spans from 28 July 2020 and ended on 31 March 2022 (the reporting date).

### iv) Long-term savings schemes

Name	Remuneration from vesting of rights to savings schemes
Long-term savings insurance	-

Name	Contribution for the year by the company (€ 000)				Amount of accrued funds (€ 000)			
	Savings schemes with vested economic rights		Savings schemes with non-vested economic rights					
	FY 2021-22 (01/04/2021-31/03/2022)	FY 2020-2021 (01/04/2020-31/03/2021)	FY 2021-22 (01/04/2021-31/03/2022)	FY 2020-21 (01/04/2020-31/03/2022)	FY 2021-21 (01/04/2021-31/03/2022)		FY 2020-21 (01/04/2020-31/03/2022)	
					Schemes with vested economic rights	Schemes with non-vested economic rights	Schemes with vested economic rights	Schemes with non-vested economic rights
David Martínez Montero	-	-	25	-	-	25-	-	-

### Remarks

-

### v) Details of other items

Name	Item	Amount of remuneration

### Remarks

N/A

**b) Remuneration of company directors for seats on the boards of other group companies:**

**i) Remuneration accruing in cash (thousands of euros)**

Name	Fixed remuneration	Attendance fees	Remuneration for membership of board committees	Salary	Short-term variable remuneration	Long-term variable remuneration	Indemnification	Other items	Total, FY 2021/22 (from 01/04/2021 to 31/03/2022)	Total FY 2020/21 (01/04/2020 to 31/03/2021)
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Remarks
N/



ii) Table of changes in share-based remuneration schemes and gross profit from vested shares or financial instruments

Name	Name of plan	Financial instruments at start of FY 2021/2022		Financing instruments granted in FY 2021/2022		Financial instruments vested during the year				Instrument mated but not exercised	Financial instruments at end of FY 2021/2022	
		No. of instruments	No. of equivalent shares:	No. of instruments	No. of equivalent shares	No. of instruments	No. of equivalent / vested shares	Price of vested shares	Pre-tax income from vested shares or financial instruments (€ 000)	No. of instruments	No. of instruments	No. of equivalent shares
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Remarks

N/

iii) Long-term savings schemes

Name	Remuneration from vesting of rights to savings schemes
-	-

Name	Contribution for the year by the company (€ 000)				Amount of accrued funds (€ 000)			
	Savings schemes with vested economic rights		Savings schemes with non-vested economic rights		FY 2021-21 (01/04/2021-31/03/2022)		FY 2020-21 (01/04/2020-31/03/2021)	
	FY 2021-22 (01/04/2021-31/03/2022)	FY 2020-2021 (01/04/2020 to 31/03/2021)	FY 2021-22 (01/04/2021-31/03/2022)	FY 2020-21 (01/04/2020-31/03/2021)	Schemes with vested economic rights	Schemes with non-vested economic rights	Schemes with vested economic rights	Schemes with non-vested economic rights
-	-	-	-	-	-	-	-	-

Remarks

N/

iv) Details of other items

Name	Item	Amount of remuneration
-	-	-

Remarks

-

**c) Remuneration summary (€ 000):**

This summary must include the amounts corresponding to all the remuneration items included in this report that have accrued to each director, in thousands of euros.

Name	Remuneration accruing in the company (€ 000)					Remuneration accruing in group companies					Total Company + GROUP FY 2021/22 (01/04/2021 - 31 March 2022)
	Total cash remuneration	Pre-tax income from vested shares or financial instruments	Remuneration from savings schemes	Other items of remuneration (*)	Total FY 2021/22 (01/04/2021 - 31/3/2022)	Total remuneration in cash	Pre-tax income from vested shares or financial instruments	Remuneration from savings schemes	Other items of remuneration	Total GROUP FY 2021/22 (01/04/2021 - 31/3/2022)	
<b>DAVID MARTÍNEZ MONTERO</b>	€1,205	278	25	€18	€1,526	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	1,526

**Remarks**

The preceding table only presents remuneration of the executive director. The remuneration of the other directors is presented in the

**C.2 Indicate the trend in the last five years of the amount and percentage variation of the remuneration accrued by each of the directors of the listed company who have held this position during the year, the consolidated results of the company and the average remuneration on an equivalent basis with regard to full-time employees of the company and its subsidiaries that are not directors of the listed company.**

_ Total amounts accrued and % annual change	T: FY 2021-22 (01/04/2021-31/03/2022)	% change FY2021-22/FY 2020-21	T-1: FY 2020-21 (01/04/2020) to 31/03/2021)	% change FY 2020-21/ FY 2020 (1Q20)	T-2: FY 2020 (01/01/2020) to 31/03/2020)	% change FY 2020/FY 2019 (1/1/2019-31/12/2019)	T-3: FY 2019 (01/01/2019) to 31/12/2019)	% change FY 2019/18	T-4: FY 2018 (01/01/2018) to 31/12/2018)
	<b>Total executive director</b>	<b>1,922</b>	<b>45%</b>	<b>1,330</b>	<b>501%</b>	<b>221</b>	<b>-75%</b>	<b>869</b>	<b>4%</b>
Remuneration CEO	1,922	45%	1,330	501%	221	-75%	869	4%	836
<b>External directors</b>	<b>573</b>	<b>-5%</b>	<b>600</b>	<b>297%</b>	<b>151</b>	<b>-74%</b>	<b>586</b>	<b>27%</b>	<b>461</b>
Remuneration Javier Lapastora Turpín	95	-5%	100	300%	25	-75%	100	14%	88
Remuneration Miguel Temboury Redondo	100	0%	100	300%	25	-75%	100	14%	88
Remuneration Santiago Fernandez Valbuena	145	3%	140	300%	35	-75%	140	18%	119
Remuneration Cristina Álvarez Álvarez	115	0%	115	300%	29	-75%	115	14%	101
Remuneration Emile K. Haddad	0	0%	37	97%	19	-75%	75	15%	65
Remuneration Milagros Méndez Ureña	75	0%	75	300%	19	-66%	56		

Remuneration Javier Martínez-Piguerras Barceló	44	31%	33	0%	0	0%	0	0%	0
<b>Company results</b>	<b>93,125</b>	<b>9%</b>	<b>85,104</b>	<b>2,595%</b>	<b>3,158</b>	<b>-90%</b>	<b>31,572</b>	<b>1,186%</b>	<b>2,455</b>
<b>Average employee remuneration</b>	<b>88</b>	<b>-1%</b>	<b>89</b>	<b>333%</b>	<b>20</b>	<b>-74%</b>	<b>78</b>	<b>3%</b>	<b>76</b>

**D** OTHER INFORMATION OF INTEREST

**If you consider that there are any material director remuneration related matters that have not been addressed anywhere else in this report yet are necessary to provide a more comprehensive and substantiated picture of the company's remuneration policy and structure with respect to its directors, outline them briefly here.**

In relation to item C.2, note that the Company changed its financial year in 2020, from the calendar year to the 12 months between 1 April and 31 March of the following year. That meant the existence of a transitional 3-month financial year between 1 January 2020 and 31 March 2020. That 3-month financial year is included in C.2 but it not comparable with the other reporting periods which span 12 months.

**This annual remuneration report was approved by the Board of Directors of AEDAS Homes at its meeting held on 7 May 2021.**

**Indicate whether any director voted against or abstained from approving this report.**

Yes

No

Name or company name of any member of the Board of Directors not voting in favour of the approval of this report	Reasons (against   abstention   non-attendance)	Explain the reasons
-	-	-