

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2019 ]

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.** 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:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

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

Los principios y fundamentos generales de la Política de Remuneraciones son: (i) garantizar la independencia de criterio de los consejeros externos; (ii) atraer y retener a los mejores profesionales; (iii) promover la sostenibilidad y rentabilidad de la Compañía a largo plazo; (iv) asegurar la transparencia de las reglas para determinar la remuneración; (v) asegurar que las reglas para determinar la remuneración de cada consejero sean claras, simples y breves; (vi) asegurar que las remuneraciones están determinadas sobre la base de principios de equidad y proporcionalidad respecto de la dedicación, cualificaciones y responsabilidad requerida por la posición, así como la experiencia, funciones y tareas realizadas en la Compañía; (vii) las remuneraciones de los consejeros deben ser adecuadas en relación con las mejores prácticas de mercado; (viii) las remuneraciones de los consejeros deben ser compatibles con la compensación recibida por las tareas ejecutivas realizadas en la Compañía; (ix) la involucración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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 celebrada el 17 de mayo de 2018, a propuesta del Consejo de Administración, y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ("CNR"), ha elevado el importe máximo total que la Sociedad puede pagar a los consejeros en concepto de asignación fija anual, en su condición de tales, de 600.000€ a 1.000.000 euros, en previsión de un incremento de la retribución individual de los consejeros (independientes) y del número de miembros del Consejo y, por consiguiente, aprobó la modificación de la redacción actual del apartado 5.1 de la Política de Remuneraciones ("Remuneración de los consejeros por su condición de tales. Importe máximo anual de remuneración de los consejeros").

El Consejo de Administración consideró en su propuesta que la modificación de la Política de Remuneraciones, cuya aprobación se propuso a la Junta General, se ajusta a las mejores prácticas del mercado, de acuerdo con las conclusiones alcanzadas tras una serie de consultas previas realizadas por la Sociedad acerca de las tendencias y referencias en materia de remuneraciones actualmente seguidas en el mercado, con especial atención en sociedades comparables.

La CNR encargó un informe a la consultora independiente (con experiencia en este ámbito) PWC para así poder obtener información salarial de mercado, con el objetivo de cotejar datos objetivos que permitiesen a la Compañía revisar la política retributiva de sus consejeros independientes atendiendo a los antedichos principios y fundamentos, incluida su dedicación al cargo de consejero como tal.

Para la realización de dicho informe, PWC utilizó los siguientes documentos como fuente de información:

- Informe PwC de Consejos de Administración de empresas cotizadas (2017)
- Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros publicados por las compañías (2017).
- Informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades cotizadas publicado por la CNMV (2016)
- Informe de mercado de Bolsa y Mercados Españoles (2017)
- Informes anuales de gobierno corporativo publicados por las compañías (2017)
- Información propia y de terceros de la que disponía PWC.

CONTINUA EN EL APARTADO D1

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

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida 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 (20% sobre su retribución fija en caso de que se alcance un grado de cumplimiento del 100% de los objetivos fijados); y (ii) una retribución variable a largo plazo para incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros y la alineación de intereses a largo plazo. Como quiera que el único consejero que recibe retribución variable es el consejero ejecutivo (para más información, véase 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

- **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 no tienen retribución y el importe de la remuneración fija de los Consejeros Independientes es 585.624'92€

- **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.**

500.000€ de SBA devengado en 2019 por el desempeño de las funciones propias de Consejero Delegado

- **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 este compuesto por tres ciclos superpuestos de

tres años cada uno, siendo el primer ciclo un poco más largo. 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, Don 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, Don David Martínez Montero. El importe objetivo en euros (100%) del Consejero Ejecutivo asciende a 734.000 € para el primer ciclo y 381.000 € para el ciclo segundo. El ciclo tercero no tiene todavía asignación. El importe máximo en euros (150%) del Consejero Ejecutivo asciende a 1.100.000 € para el primer ciclo y 572.000 € para el ciclo segundo. El número de acciones objetivo (100%) que se asignarán al Consejero Ejecutivo asciende a 23.170 acciones para el primer ciclo y 12.019 acciones para el segundo ciclo. El tercero todavía no está definido. El importe máximo de acciones (150%) que se asignaran al Consejero Ejecutivo asciende a 34.755 acciones para el primer ciclo y 18.029 acciones para el segundo ciclo. El tercero todavía no está definido. Para convertir los importes retributivos a acciones se utiliza como precio de referencia de las acciones el precio unitario de salida a Bolsa de AEDAS Homes.

Para el primer ciclo, que va desde la salida a Bolsa el 20 de octubre de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020, el Coeficiente de pago ponderado es el promedio ponderado de los coeficientes de pago para las siguientes tres métricas de rendimiento, cada una de las cuales representa un tercio del total: (i) EBITDA: un objetivo de EBITDA se establece como un objetivo de crecimiento para el período del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2020. El nivel de logro se basará en el monto del EBITDA efectivo para el mismo período y el coeficiente de pago en un rango entre 0% y 150%. (ii) Developer Margin: un objetivo en relación con el margen de promoción se establece como un objetivo de eficiencia para el período comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2020. El nivel de logro se basará en el margen promedio efectivo de promoción para el mismo período y el coeficiente de pago oscilará entre el 0% y el 150%. (iii) retorno total al accionista ("RTA"): un objetivo de RTA se establece como un objetivo de creación de valor para el período que va desde la Admisión a Bolsa (20 de octubre de 2017) hasta el 31 de diciembre de 2020. El nivel de logro dependerá del RTA efectivo durante el mismo período. El RTA se entenderá como la evolución del precio de la acción, incluido el valor de los dividendos, si los hubiera, suponiendo que los dividendos se reinviertan en acciones de la compañía en el mismo día en que se paguen. El coeficiente de pago oscilará entre 0% y 150%. El segundo y tercer ciclo está por definir.

En el ejercicio 2019, no se ha devengado ni abonado al consejero ejecutivo David Martínez Montero, retribución variable alguna correspondiente al LTIP.

El Consejero ejecutivo ha percibido, como retribución variable, el seguro médico y el seguro de vida valorados en 2.268€ y 1.667'16€ respectivamente.

- **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 de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración 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.

75.000€ RETRIBUCION VARIABLE ANUAL (EFECTIVO), La estructura de la remuneración variable anual de 2019 del CEO es:

(A) El 30% discrecional, con especial valoración de algunos criterios (sobrepasar ampliamente los objetivos de Inversión de la Sociedad en su Plan de Negocio y otros objetivos a largo plazo y estratégicos de la Sociedad, tales como posibles operaciones corporativas).

(B) El 40% se devenga sobre la base del grado de cumplimiento de objetivos de la Sociedad. A saber, hasta un 10% de cada uno de los siguientes objetivos (i) 10% por la consecución del número de viviendas entregadas (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 del objetivo 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, hasta un 9% por la consecución del objetivo de Inicio de Obras de Construcción 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 Implantación de Medidas de Sostenibilidad y Eficiencia Energética.

La consecución del 100% de los objetivos, equivale al pago del 20% del SBA del Consejero Ejecutivo, es decir, a 100.000€.

En el ejercicio 2019, no se ha devengado ni abonado al consejero ejecutivo David Martínez Montero, retribución variable alguna correspondiente al LTIP.

- **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.

N/A

- 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.

n/a. Solo el Consejero Ejecutivo tiene esas condiciones como se detalla en el punto siguiente

- 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, que no han variado en el ejercicio 2019, 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 no podrá competir durante el plazo de un año desde la extinción de su contrato, por lo que percibiría una compensación consistente en una cantidad bruta equivalente a una anualidad de la retribución fija en el momento de la extinción del contrato, que se satisfará de una sola vez en el momento de la extinción. En caso de que el consejero incumpla su obligación de no competencia, deberá devolver este importe y abonar, en concepto de penalidad, una cantidad equivalente al 25% de la compensación percibida por su obligación de no competir, todo ello sin perjuicio de la indemnización de daños y perjuicios a los que la Sociedad tenga derecho.

(v) Cláusula clawback: los contratos de los consejeros ejecutivos incluyen cláusulas de reembolso a la Sociedad de la retribución percibida por los consejeros en los casos en que (i) se produjese cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o variación negativa, con carácter definitivo, de los estados financieros, resultados, datos económicos, de rendimiento o de otra índole en los que se hubiese basado el devengo y abono al consejero de cualquier cantidad en concepto de retribución y que (ii) dicha alteración o variación determine que, de haberse conocido en la fecha del devengo o del abono, el consejero habría percibido un importe inferior al inicialmente entregado, el consejero vendrá obligado a reembolsar a la Sociedad el exceso así percibido y la Sociedad podrá reclamarle dicha devolución. Lo anterior se entiende con independencia de cualquier clase de responsabilidad exigida al consejero en la alteración o variación negativa antes referida.

- 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.

N/A

- 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.

N/A

- 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.

N/A

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

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

No ha habido ningún cambio en la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2019. No hay propuestas del Consejo de Administración a la Junta General en este sentido.

**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.

El punto 7 del Orden del Día de la Junta General de Accionistas que tuvo lugar el 9 de mayo 2019 fue:  
"Votación consultiva del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2018  
Acuerdo:

Aprobar, con carácter consultivo, el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2018, 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 del anuncio de convocatoria.”

El presidente declaró aprobado el Informe de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2018, con carácter consultivo, sin que los accionistas presentes formulen ninguna manifestación de voto en contra, en blanco o abstención.

El voto fue favorable en el 99,06%, en contra en el 0,90%, abstenciones un 0,04% y en blanco 0 votos

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

**B.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 2019 se ha incrementado la retribución total de los consejeros al haberse incorporado al Consejo de Administración una nueva consejera independiente que fue nombrada por cooptación por el Consejo de Administración en la reunión celebrada el 4 de abril de 2019 y cuyo nombramiento fue ratificado por la Junta General de Accionistas celebrada el 9 de mayo de 2019.

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

- Los Consejeros Dominicales, no están remunerados;
- Los Consejeros Independientes, solo tienen remuneración fija. Por tanto, al adaptarse su remuneración a niveles de mercado, se ha reducido el riesgo de perder a uno o más de ellos
- El único Consejero Ejecutivo: Sí tiene remuneración variable, y está explicada con anterioridad en este IARC.

**B.3.** Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

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, incluyendo la modificación de cuantía máxima global aprobada el 17 de mayo de 2018. 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.I.
- 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 2019, no se ha devengado ni abonado al consejero ejecutivo David Martínez Montero, retribución variable alguna correspondiente al LTIP. No obstante, sí ha percibido, como retribución variable, el seguro médico y el seguro de vida valorados en 2.268€ y 1.667'16€ 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 votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	39.145.835	100,00

  

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	353.500	0,90
Votos a favor	38.777.057	99,06
Abstenciones	15.278	0,04

**Observaciones**

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

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

- Los Consejeros Dominicales no están remunerados;
- Los Consejeros Independientes 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): Su remuneración fija se pactó en el momento de su contratación, que fue anterior a la Salida a Bolsa de la Sociedad. Por esa razón, la CNR no estuvo involucrada. Sin embargo, como se ha mencionado en A.1., 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 2019:

- Los Consejeros Dominicales, no están remunerados;
- Los Consejeros Independientes ingresaron 463.888,83€ en el año 2018 (pues hubo modificación en estas remuneraciones en el mes de mayo). En el 2019 Los Consejeros independientes ingresaron 585.624'92€
- El CEO (único Consejero ejecutivo): la retribución fija del CEO fue la siguiente: de 500.000€ en el año 2019. No ha sufrido variación respecto al 2018.

**B.6.** Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, 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 2019.

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

En particular:

- 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, 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.



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.

- 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.
- 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 no tienen retribución de ningun 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 20% de su SBA.

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

Solo el Consejero ejecutivo participa en el LTIP. El LTIP está ligado al grado de cumplimiento de las métricas que en él se recogen: EBITDA, Developer Margin y Retorno Total para el Accionista. En el ejercicio 2019, no se ha devengado ni abonado al consejero ejecutivo David Martinez Montero, retribución variable alguna correspondiente al LTIP, dado que hasta el 31 de diciembre de 2020 no se calculará el grado de cumplimiento de estas métricas.

**B.8.** Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago 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 o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

N/A

**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.

N/A

**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.

[ N/A ]

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

[ N/A. No se han producido modificaciones en el contrato de Consejero Ejecutivo durante el ejercicio 2019. ]

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

[ N/A ]

**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.

[ N/A ]

**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.

[ N/A ]

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

[ N/A ]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	Consejero Independiente	Desde 04/04/2019 hasta 31/12/2019
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don EMILE KHALIL HADDAD	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019

**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 2019	Total ejercicio 2018
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	56								56	
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	500				75			4	579	592
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	100		25						125	87
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO	100		25						125	87
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	140		15						155	119

## 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 2019	Total ejercicio 2018
Don EMILE KHALIL HADDAD	75								75	66
Don CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	115		40						155	102

### 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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019		
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)		Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	Plan							0,00					
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	Plan LTIP1		34.755					0,00					34.755
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	Plan							0,00					
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO	Plan							0,00					
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	Plan							0,00					

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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 EMILE KHALIL HADDAD	Plan							0,00				
Don CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	Plan							0,00				

### Observaciones

instrumentos Financieros al principio y final del ejercicio 2019  
 LTIP Ciclo 1 (2017-2020)  
 23.170 (100%)  
 34.755 (150%)  
 LTIP Ciclo 2 (2019-2021)  
 12.019 (100%)  
 18.015 (150%)  
 100% cumplimiento objetivo  
 150% cumplimiento máximo

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO	
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	
Don EMILE KHALIL HADDAD	
Don CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA								
Don DAVID MARTINEZ MONTERO								
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN								
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO								
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA								
Don EMILE KHALIL HADDAD								

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ								

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	Concepto	
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	Concepto	
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	Concepto	
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO	Concepto	
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	Concepto	
Don EMILE KHALIL HADDAD	Concepto	
Don CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	Concepto	

Observaciones

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA										
Don DAVID MARTINEZ MONTERO										
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN										
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO										
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA										
Don EMILE KHALIL HADDAD										
Don CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ										

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	Plan							0,00				
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	Plan							0,00				
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	Plan							0,00				
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO	Plan							0,00				
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	Plan							0,00				
Don EMILE KHALIL HADDAD	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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 CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	Plan							0,00				

**Observaciones**

[ ]

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO	
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	
Don EMILE KHALIL HADDAD	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA								
Don DAVID MARTINEZ MONTERO								
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN								
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO								
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA								
Don EMILE KHALIL HADDAD								
Don CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ								

Observaciones

[

]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA	Concepto	
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	Concepto	
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN	Concepto	
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO	Concepto	
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA	Concepto	
Don EMILE KHALIL HADDAD	Concepto	
Don CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ	Concepto	

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Doña MILAGROS MENDEZ UREÑA										

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don DAVID MARTINEZ MONTERO	575			4	579					
Don JAVIER LAPASTORA TURPIN										
Don MIGUEL TEMBOURY REDONDO										
Don SANTIAGO FERNANDEZ VALBUENA										
Don EMILE KHALIL HADDAD										
Don CRISTINA ALVAREZ ALVAREZ										
<b>TOTAL</b>	<b>575</b>			<b>4</b>	<b>579</b>					

### Observaciones

En el cuadro solo se reporta la retribución del Consejero Ejecutivo. No hay variaciones con respecto al cuadro del punto C.1 en el caso de los Consejeros independientes

**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.

CONTINUA DEL A1.1

Además, para la realización del análisis retributivo de los consejeros independientes de la compañía, PWC seleccionó a un grupo de empresas comparables de acuerdo fundamentalmente a los cuatro siguientes criterios objetivos (i) Sector de actividad; (ii) Capitalización bursátil; (iii) Número de empleados; (iv) El resultado de compañías que por su tipología y por su naturaleza son comparables a Aedas Homes.

Tras el informe de PWC y dado que ésta tomó en consideración las retribuciones de consejeros y altos directivos de sociedades del tamaño, características, relevancia y actividad de la compañía, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración consideraron que, en base a dicho análisis y a sus conclusiones, la retribución de los consejeros, tras el aumento aprobado por la Junta General, se sitúa en un rango razonable del mercado.

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

En cuanto al consejero ejecutivo (actualmente, el único consejero ejecutivo de la Compañía es el Consejero Delegado), su retribución se compone actualmente de: (i) una remuneración fija de 500.000 euros, si bien puede aumentar hasta en un 25% mediante el incremento de su salario fijo o mediante la incorporación del consejero ejecutivo a sistemas de previsión social; (ii) las remuneraciones en especie descritas en este apartado A.1 (4 párrafos más adelante) , y (iii) una remuneración variable, que se describe en detalle en este apartado A.4 (5 párrafos mas adelante).

No se han producido cambios en el ejercicio 2019

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

25/02/2020

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

Si  
 No

**APÉNDICE I**

**Modelo y estadístico del Informe Anual sobre  
Remuneraciones de los Consejeros de la Circular 4/2013, de  
la CNMV**

**MODELO ANEXO I  
INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS  
DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

<b>FECHA FIN DE EJERCICIO DE REFERENCIA</b>	31/12/2019
---	------------

<b>C.I.F.</b>	A87586483
---------------	-----------

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

AEDAS HOMES, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

Paseo de la Castellana, 42. 28046 Madrid.

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

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

**A.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:**

- **Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.**
- **Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.**
- **Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.**

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

Los principios y fundamentos generales de la Política de Remuneraciones son: (i) garantizar la independencia de criterio de los consejeros externos; (ii) atraer y retener a los mejores profesionales; (iii) promover la sostenibilidad y rentabilidad de la Compañía a largo plazo; (iv) asegurar la transparencia de las reglas para determinar la remuneración; (v) asegurar que las reglas para determinar la remuneración de cada consejero sean claras, simples y breves; (vi) asegurar que las remuneraciones están determinadas sobre la base de principios de equidad y proporcionalidad respecto de la dedicación, cualificaciones y responsabilidad requerida por la posición, así como la experiencia, funciones y tareas realizadas en la Compañía; (vii) las remuneraciones de los consejeros deben ser adecuadas en relación con las mejores prácticas de mercado; (viii) las remuneraciones de los consejeros deben ser compatibles con la compensación recibida por las tareas ejecutivas realizadas en la Compañía; (ix) la involucración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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 celebrada el 17 de mayo de 2018, a propuesta del Consejo de Administración, y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (“CNR”), ha elevado el importe máximo total que la Sociedad puede pagar a los consejeros en concepto de asignación fija anual, en su condición de tales, de 600.000€ a 1.000.000 euros, en previsión de un incremento de la retribución individual de los consejeros (independientes) y del número de miembros del Consejo y, por consiguiente, aprobó la modificación de la redacción actual del apartado 5.1 de la Política de Remuneraciones (“Remuneración de los consejeros por su condición de tales. Importe máximo anual de remuneración de los consejeros”).

El Consejo de Administración consideró en su propuesta que la modificación de la Política de Remuneraciones, cuya aprobación se propuso a la Junta General, se ajusta a las mejores prácticas del mercado, de acuerdo con las conclusiones alcanzadas tras una serie de consultas previas realizadas por la Sociedad acerca de las tendencias y referencias en materia de remuneraciones actualmente seguidas en el mercado, con especial atención en sociedades comparables.

La CNR encargó un informe a la consultora independiente (con experiencia en este ámbito) PWC para así poder obtener información salarial de mercado, con el objetivo de cotejar datos objetivos que permitiesen a la Compañía revisar la política retributiva de sus consejeros independientes atendiendo a los antedichos principios y fundamentos, incluida su dedicación al cargo de consejero como tal.

Para la realización de dicho informe, PWC utilizó los siguientes documentos como fuente de información:

- Informe PwC de Consejos de Administración de empresas cotizadas (2017)
- Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros publicados por las compañías (2017).
- Informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades cotizadas publicado por la CNMV (2016)
- Informe de mercado de Bolsa y Mercados Españoles (2017)
- Informes anuales de gobierno corporativo publicados por las compañías (2017)
- Información propia y de terceros de la que disponía PWC.

Además, para la realización del análisis retributivo de los consejeros independientes de la compañía, PWC seleccionó a un grupo de empresas comparables de acuerdo fundamentalmente a los cuatro siguientes criterios objetivos (i) Sector de actividad; (ii) Capitalización bursátil; (iii) Número de empleados; (iv) El resultado de compañías que por su tipología y por su naturaleza son comparables a Aedas Homes.

Tras el informe de PWC y dado que ésta tomó en consideración las retribuciones de consejeros y altos directivos de sociedades del tamaño, características, relevancia y actividad de la compañía, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración consideraron que, en base a dicho análisis y a sus conclusiones, la

retribución de los consejeros, tras el aumento aprobado por la Junta General, se sitúa en un rango razonable del mercado.

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

En cuanto al consejero ejecutivo (actualmente, el único consejero ejecutivo de la Compañía es el Consejero Delegado), su retribución se compone actualmente de: (i) una remuneración fija de 500.000 euros, si bien puede aumentar hasta en un 25% mediante el incremento de su salario fijo o mediante la incorporación del consejero ejecutivo a sistemas de previsión social; (ii) las remuneraciones en especie descritas en este apartado A.1 (4 párrafos más adelante) , y (iii) una remuneración variable, que se describe en detalle en este apartado A.4 (5 párrafos mas adelante).

No se han producido cambios en el ejercicio 2019

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

**Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida 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 (20% sobre su retribución fija en caso de que se alcance un grado de cumplimiento del 100% de los objetivos fijados); y (ii) una retribución variable a largo plazo para incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros y la alineación de intereses a largo plazo. Como quiera que el único consejero que recibe retribución variable es el consejero ejecutivo (para más información, véase 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

- **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 no tienen retribución y el importe de la remuneración fija de los Consejeros Independientes es 585.624'92€

- **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.**

500.000€ de SBA devengado en 2019 por el desempeño de las funciones propias de Consejero Delegado
---

- **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 este compuesto por tres ciclos superpuestos de tres años cada uno, siendo el primer ciclo un poco más largo. 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, Don 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, Don David Martínez Montero. El importe objetivo en euros (100%) del Consejero Ejecutivo asciende a 734.000 € para el primer ciclo y 381.000 € para el ciclo segundo. El ciclo tercero no tiene todavía asignación. El importe máximo en euros (150%) del Consejero Ejecutivo asciende a 1.100.000 € para el primer ciclo y 572.000 € para el ciclo segundo. El número de acciones objetivo (100%) que se asignarán al Consejero Ejecutivo asciende a 23.170 acciones para el primer ciclo y 12.019 acciones para el segundo ciclo. El tercero todavía no está definido. El importe máximo de acciones (150%) que se asignaran al Consejero Ejecutivo asciende a 34.755 acciones para el primer ciclo y 18.029 acciones para el segundo ciclo. El tercero todavía no está definido.

Para convertir los importes retributivos a acciones se utiliza como precio de referencia de las acciones el precio unitario de salida a Bolsa de AEDAS Homes.

Para el primer ciclo, que va desde la salida a Bolsa el 20 de octubre de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020, el Coeficiente de pago ponderado es el promedio ponderado de los coeficientes de pago para las siguientes tres métricas de rendimiento, cada una de las cuales representa un tercio del total: (i) EBITDA: un objetivo de EBITDA se establece como un objetivo de crecimiento para el período del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2020. El nivel de logro se basará en el monto del EBITDA efectivo para el mismo período y el coeficiente de pago en un rango entre 0% y 150%. (ii) Developer Margin: un objetivo en relación con el margen de promoción se establece como un objetivo de eficiencia para el período comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2020. El nivel de logro se basará en el margen promedio efectivo de promoción para el mismo período y el coeficiente de pago oscilará entre el 0% y el 150%. (iii) retorno total al accionista ("RTA"): un objetivo de RTA se establece como un objetivo de creación de valor para el período que va desde la Admisión a Bolsa (20 de octubre de 2017) hasta el 31 de diciembre de 2020. El nivel de logro dependerá del RTA efectivo durante el mismo período. El RTA se entenderá como la evolución del precio de la acción, incluido el valor de los dividendos, si los hubiera, suponiendo que los dividendos se reinviertan en acciones de la compañía en el mismo día en que se paguen. El coeficiente de pago oscilará entre 0% y 150%. El segundo y tercer ciclo está por definir.

En el ejercicio 2019, no se ha devengado ni abonado al consejero ejecutivo David Martínez Montero, retribución variable alguna correspondiente al LTIP.

El Consejero ejecutivo ha percibido, como retribución variable, el seguro médico y el seguro de vida valorados en 2.268€ y 1.667´16€ respectivamente.

- **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 de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración 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.**

75.000€ RETRIBUCION VARIABLE ANUAL (EFECTIVO), La estructura de la remuneración variable anual de 2019 del CEO es:

(A) El 30% discrecional, con especial valoración de algunos criterios (sobrepasar ampliamente los objetivos de Inversión de la Sociedad en su Plan de Negocio y otros objetivos a largo plazo y estratégicos de la Sociedad, tales como posibles operaciones corporativas).

(B) El 40% se devenga sobre la base del grado de cumplimiento de objetivos de la Sociedad. A saber, hasta un 10% de cada uno de los siguientes objetivos (i) 10% por la consecución del número de viviendas entregadas (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 del objetivo 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, hasta un 9% por la consecución del objetivo de Inicio de Obras de Construcción 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 Implantación de Medidas de Sostenibilidad y Eficiencia Energética.

La consecución del 100% de los objetivos, equivale al pago del 20% del SBA del Consejero Ejecutivo, es decir, a 100.000€.

En el ejercicio 2019, no se ha devengado ni abonado al consejero ejecutivo David Martínez Montero, retribución variable alguna correspondiente al LTIP.

- **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.**

n/a

- **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.**

n/a. Solo el Consejero Ejecutivo tiene esas condiciones como se detalla en el punto siguiente

**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, que no han variado en el ejercicio 2019, 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, incapacitación legal, declaración de incapacidad permanente total o de grado superior, o incapacidad o imposibilidad temporal del consejero para el ejercicio de sus funciones por un periodo superior a 12 meses.

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

interna o acuerdo social, o a un incumplimiento de sus obligaciones en virtud del contrato.

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

(v) Cláusula clawback: los contratos de los consejeros ejecutivos incluyen cláusulas de reembolso a la Sociedad de la retribución percibida por los consejeros en los casos en que (i) se produjese cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o variación negativa, con carácter definitivo, de los estados financieros, resultados, datos económicos, de rendimiento o de otra índole en los que se hubiese basado el devengo y abono al consejero de cualquier cantidad en concepto de retribución y que (ii) dicha alteración o variación determine que, de haberse conocido en la fecha del devengo o del abono, el consejero habría percibido un importe inferior al inicialmente entregado, el consejero vendrá obligado a reembolsar a la Sociedad el exceso así percibido y la Sociedad podrá reclamarle dicha devolución. Lo anterior se entiende con independencia de cualquier clase de responsabilidad exigida al consejero en la alteración o variación negativa antes referida.

**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.**

n/a

**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.**

n/a

**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.**

n/a

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



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

No ha habido ningún cambio en la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2019. No hay propuestas del Consejo de Administración a la Junta General en este sentido.

- 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.**

El punto 7 del Orden del Día de la Junta General de Accionistas que tuvo lugar el 9 de mayo 2019 fue:

“Votación consultiva del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2018

Acuerdo:

Aprobar, con carácter consultivo, el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2018, 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 del anuncio de convocatoria.”

El presidente declaró aprobado el Informe de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2018, con carácter consultivo, sin que los accionistas presentes formulen ninguna manifestación de voto en contra, en blanco o abstención.

El voto fue favorable en el 99,06%, en contra en el 0,90%, abstenciones un 0,04% y en blanco 0 votos

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

- B.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 2019 se ha incrementado la retribución total de los consejeros al haberse incorporado al Consejo de Administración una nueva consejera independiente que fue nombrada por cooptación por el Consejo de Administración en la reunión celebrada el 4 de abril de 2019 y cuyo nombramiento fue ratificado por la Junta General de Accionistas celebrada el 9 de mayo de 2019.

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

- Los Consejeros Dominicales, no están remunerados;
- Los Consejeros Independientes, solo tienen remuneración fija. Por tanto, al adaptarse su remuneración a niveles de mercado, se ha reducido el riesgo de perder a uno o más de ellos
- El único Consejero Ejecutivo: Sí tiene remuneración variable, y está explicada con anterioridad en este IARC.

**B.3 Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.**

**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, incluyendo la modificación de cuantía máxima global aprobada el 17 de mayo de 2018. 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.
- 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 2019, no se ha devengado ni abonado al consejero ejecutivo David Martínez Montero, retribución variable alguna correspondiente al LTIP. No obstante, si ha percibido, como retribución variable, el seguro médico y el seguro de vida valorados en 2.268€ y 1.667'16€ 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 votos negativos que en su caso se hayan emitido:**

	Número	% sobre el total
<b>Votos emitidos</b>	39.145.835	100

	Número	% sobre emitidos
<b>Votos negativos</b>	353.500	0,903
<b>Votos a favor</b>	38.777.057	99,058
<b>Abstenciones</b>	15.278	0,039

Observaciones

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

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

- Los Consejeros Dominicales no están remunerados;
- Los Consejeros Independientes 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): Su remuneración fija se pactó en el momento de su contratación, que fue anterior a la Salida a Bolsa de la Sociedad. Por esa razón, la CNR no estuvo involucrada. Sin embargo, como se ha mencionado en A.1., 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 2019:

- Los Consejeros Dominicales, no están remunerados;
- Los Consejeros Independientes ingresaron 463.888,83€ en el año 2018 (pues hubo modificación en estas remuneraciones en el mes de mayo). En el 2019 Los Consejeros independientes ingresaron 585.624'92€
- El CEO (único Consejero ejecutivo): la retribución fija del CEO fue la siguiente: de 500.000€ en el año 2019. No ha sufrido variación respecto al 2018.

**B.6 Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, 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 2019.

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

En particular:

- 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, 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.

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.

- 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.
- 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.

<b>Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos</b>
Solo el Consejero ejecutivo tiene retribución variable. Los consejeros dominicales 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 20% de su SBA.

<b>Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos</b>
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. En el ejercicio 2019, no se ha devengado ni abonado al consejero ejecutivo David Martínez Montero, retribución variable alguna correspondiente al LTIP, dado que hasta el 31 de diciembre de 2020 no se calculará el grado de cumplimiento de estas métricas.

- B.8 Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago 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 o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.**

n/a
-----

- 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.

n/a

**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.**

n/a

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

n/a No se han producido modificaciones en el contrato de Consejero Ejecutivo durante el ejercicio 2019.

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

n/a

**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.**

n/a

**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.**

n/a

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

n/a

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio t
DAVID MARTINEZ MONTERO	consejero Ejecutivo (CEO)	del 01 enero a 31 diciembre
MIGUEL TEMBOURY REDONDO	Consejero Independiente	del 01 enero a 31 diciembre
SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	Consejero Independiente	del 01 enero a 31 diciembre
CRISTINA ÁLVAREZ ÁLVAREZ	Consejero Independiente	del 01 enero a 31 diciembre
EMILE HADDAD	Consejero independiente	del 01 enero a 31 diciembre
JAVIER LAPASTORA TURPIN	Consejero independiente	del 01 enero a 31 diciembre
MILAGROS MENDEZ UREÑA	Consejero independiente	Del 4 de abril a 31 de dicembtre

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

a) **Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:**

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos (seguro medico y seguro de vida)	Total ejercicio (2019)	Total ejercicio (2018)
David Martínez Montero (CEO)	500€	n/a	0€	00€	75€			4€	579€	592€
Javier Lapastora Turpín	100€	n/a	25€	00€	n/a	n/a	n/a	n/a	125€	87€
Miguel Temboury Redondo	100€	n/a	25€	00€	n/a	n/a	n/a	n/a	125€	87€
Santiago Fernández Valbuena	140€	n/a	15€	00€	n/a	n/a	n/a	n/a	155€	119€
Cristina Álvarez Álvarez	115€	n/a	40€	00€	n/a	n/a	n/a	n/a	155€	102€
Emile Haddad	75€	n/a	0€	00€	n/a	n/a	n/a	n/a	75€	66€
Milagros Mendez Ureña	56€	n/a	0€	00€	n/a	n/a	n/a	n/a	56€	0€

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 2019 (2017-		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio t		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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
David Martinez Montero	LTIP Ciclo 1 (2017-2020)		23.170 (100%) 34.755 (150%)									23.170 (100%) 34.755 (150%)
	LTIP Ciclo 2 (2019-2021)		12.019 (100%) 18.015 (150%)									12.019 (100%) 18.015 (150%)

Observaciones
100% cumplimiento objetivo 150 % cumplimiento máximo

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

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
n/a	n/a

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados					
					Ejercicio t		Ejercicio t-1	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados

Observaciones
n/a

**iv) Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo

Observaciones
n/a

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1

**Observaciones**

n/a

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio t		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio t		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio t		
		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
	Plan 1												
	Plan 2												

**Observaciones**

n/a

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

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados					
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t		Ejercicio t-1	
					Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados

<b>Observaciones</b>
n/a

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

- c) 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 Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos (LTIP, seguro médico y seguro vida)	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total, ejercicio 2019 grupo
<b>David Martínez Montero</b>	575€	n/a	n/a	4€	579	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>Total:</b>										

<b>Observaciones</b>
En el cuadro solo se reporta la retribución del Consejero Ejecutivo. No hay variaciones con respecto al cuadro del punto C.1 en el caso de los Consejeros independientes



**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.

---

n/a

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 25 de febrero de 2020.

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

Sí  No

Nombre o denominación social del miembro del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos
n/a		

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

(Anexo I de la Circular 4/2013, de la CNMV)

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

**FECHA FIN DE EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/03/2020

**C.I.F.**

A87586483

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

AEDAS HOMES, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

Paseo de la Castellana, 42. 28046 Madrid.

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

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

**A.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:**

- **Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.**
- **Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.**
- **Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.**

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

Los principios y fundamentos generales de la Política de Remuneraciones son: (i) garantizar la independencia de criterio de los consejeros externos; (ii) atraer y retener a los mejores profesionales; (iii) promover la sostenibilidad y rentabilidad de la Compañía a largo plazo; (iv) asegurar la transparencia de las reglas para determinar la remuneración; (v) asegurar que las reglas para determinar la remuneración de cada consejero sean claras, simples y breves; (vi) asegurar que las remuneraciones están determinadas sobre la base de principios de equidad y proporcionalidad respecto de la dedicación, cualificaciones y responsabilidad requerida por la posición, así como la experiencia, funciones y tareas realizadas en la Compañía; (vii) las remuneraciones de los consejeros deben ser adecuadas en relación con las mejores prácticas de mercado; (viii) las remuneraciones de los consejeros deben ser compatibles con la compensación recibida por las tareas ejecutivas realizadas en la Compañía; (ix) la involucración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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 celebrada el 17 de mayo de 2018, a propuesta del Consejo de Administración, y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (“CNR”), ha elevado el importe máximo total que la Sociedad puede pagar a los consejeros en concepto de asignación fija anual, en su condición de tales, de 600.000€ a 1.000.000 euros, en previsión de un incremento de la retribución individual de los consejeros (independientes) y del número de miembros del Consejo y, por consiguiente, aprobó la modificación de la redacción actual del apartado 5.1 de la Política de Remuneraciones (“Remuneración de los consejeros por su condición de tales. Importe máximo anual de remuneración de los consejeros”).

El Consejo de Administración consideró en su propuesta que la modificación de la Política de Remuneraciones, cuya aprobación se propuso a la Junta General, se ajusta a las mejores prácticas del mercado, de acuerdo con las conclusiones alcanzadas tras una serie de consultas previas realizadas por la Sociedad acerca de las tendencias y referencias en materia de remuneraciones actualmente seguidas en el mercado, con especial atención en sociedades comparables.

La CNR encargó un informe a la consultora independiente (con experiencia en este ámbito) PWC para así poder obtener información salarial de mercado, con el objetivo de cotejar datos objetivos que permitiesen a la Compañía revisar la política retributiva de sus consejeros independientes atendiendo a los antedichos principios y fundamentos, incluida su dedicación al cargo de consejero como tal.

Para la realización de dicho informe, PWC utilizó los siguientes documentos como fuente de información:

- Informe PwC de Consejos de Administración de empresas cotizadas (2017)
- Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros publicados por las compañías (2017).
- Informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades cotizadas publicado por la CNMV (2016)
- Informe de mercado de Bolsa y Mercados Españoles (2017)
- Informes anuales de gobierno corporativo publicados por las compañías (2017)
- Información propia y de terceros de la que disponía PWC.

Además, para la realización del análisis retributivo de los consejeros independientes de la compañía, PWC seleccionó a un grupo de empresas comparables de acuerdo fundamentalmente a los cuatro siguientes criterios objetivos (i) Sector de actividad; (ii) Capitalización bursátil; (iii) Número de empleados; (iv) El resultado de compañías que por su tipología y por su naturaleza son comparables a Aedas Homes.

Tras el informe de PWC y dado que ésta tomó en consideración las retribuciones de consejeros y altos directivos de sociedades del tamaño, características, relevancia y actividad de la compañía, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración consideraron que, en base a dicho análisis y a sus conclusiones, la

retribución de los consejeros, tras el aumento aprobado por la Junta General, se sitúa en un rango razonable del mercado.

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

En cuanto al consejero ejecutivo (actualmente, el único consejero ejecutivo de la Compañía es el Consejero Delegado), su retribución se compone actualmente de: (i) una remuneración anual fija de 500.000 euros (equivalente a 125.000€ durante el ejercicio comprendido entre 1 de enero a 31 de marzo 2020), si bien puede aumentar hasta en un 25% mediante el incremento de su salario fijo o mediante la incorporación del consejero ejecutivo a sistemas de previsión social; (ii) las remuneraciones en especie descritas en este apartado A.1 (4 párrafos más adelante) , y (iii) una remuneración variable, que se describe en detalle en este apartado A.4 (5 párrafos mas adelante)

No se han producido cambios, en cómputo anual, en la retribución bruta en el ejercicio de 1 de enero de 2020 a 31 de marzo de 2020.

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

**Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida 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 (20% sobre su retribución fija en caso de que se alcance un grado de cumplimiento del 100% de los objetivos fijados); y (ii) una retribución variable a largo plazo para incentivar el cumplimiento de los objetivos financieros y la alineación de intereses a largo plazo. Como quiera que el único consejero que recibe retribución variable es el consejero ejecutivo (para más información, véase 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

- **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 no tienen retribución y el importe de la remuneración fija de los Consejeros Independientes de 1 de enero de 2020 a 31 de marzo de 2020 es 151.250€

- **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.**

125.000€ de SBA devengado entre 1 de enero de 2020 a 31 de marzo de 2020 por el desempeño de las funciones propias de Consejero Delegado

- **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 tres años cada uno, siendo el primer ciclo un poco más largo. 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, Don 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, Don David Martínez Montero. El importe objetivo en euros (100%) del Consejero Ejecutivo asciende a 734.000 € para el primer ciclo y 381.000 € para el ciclo segundo. El ciclo tercero no tiene todavía asignación. El importe máximo en euros (150%) del Consejero Ejecutivo asciende a 1.100.000 € para el primer ciclo y 572.000 € para el ciclo segundo. El número de acciones objetivo (100%) que se asignarán al Consejero Ejecutivo asciende a 23.170 acciones para el primer ciclo y 12.019 acciones para el segundo ciclo. El tercero todavía no está definido. El importe máximo de acciones (150%) que se asignaran al Consejero Ejecutivo asciende a 34.755 acciones para el primer ciclo y 18.029 acciones para el segundo ciclo. El tercero todavía no está definido.

Para convertir los importes retributivos a acciones se utiliza como precio de referencia de las acciones el precio unitario de salida a Bolsa de AEDAS Homes.

Para el primer ciclo, que va desde la salida a Bolsa el 20 de octubre de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020, el Coeficiente de pago ponderado es el promedio ponderado de los coeficientes de pago para las siguientes tres métricas de rendimiento, cada una de las cuales representa un tercio del total: (i) EBITDA: un objetivo de EBITDA se establece como un objetivo de crecimiento para el período del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2020. El nivel de logro se basará en el monto del EBITDA efectivo para el mismo período y el coeficiente de pago en un rango entre 0% y 150%. (ii) Developer Margin: un objetivo en relación con el margen de promoción se establece como un objetivo de eficiencia para el período comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2020. El nivel de logro se basará en el margen promedio efectivo de promoción para el mismo período y el coeficiente de pago oscilará entre el 0% y el 150%. (iii) retorno total al accionista ("RTA"): un objetivo de RTA se establece como un objetivo de creación de valor para el período que va desde la Admisión a Bolsa (20 de octubre de 2017) hasta el 31 de diciembre de 2020. El nivel de logro dependerá del RTA efectivo durante el mismo período. El RTA se entenderá como la evolución del precio de la acción, incluido el valor de los dividendos, si los hubiera, suponiendo que los dividendos se reinviertan en acciones de la compañía en el mismo día en que se paguen. El coeficiente de pago oscilará entre 0% y 150%. El tercer ciclo está por definir.

En el ejercicio de 1 de enero de 2020 a 31 de marzo de 2020, no se ha abonado al consejero ejecutivo David Martínez Montero, en concepto de retribución variable ninguna cantidad correspondiente al LTIP.

El Consejero ejecutivo ha percibido, como retribución en especie, el seguro médico y el seguro de vida durante el ejercicio de 1 de enero de 2020 a 31 de marzo de 2020 valorados en 900,16€ y 1.774,41€ respectivamente.

- **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 de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración 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.**

Debido a la reciente modificación del año fiscal, la Compañía ha decidido que la remuneración variable del CEO correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y 31 de marzo de 2020, se va a acumular al ejercicio que comprende desde el 1 de abril de 2020 al 31 de marzo de 2021, siendo pagadero, de manera excepcional, al final de dicho ejercicio (31-3-2021), un bonus que se habrá devengado en un periodo de 15 meses. A la fecha actual, y sin perjuicio de esta circunstancia, la estructura de la remuneración variable del CEO correspondiente al ejercicio de 1 de enero de 2020 a 31 de marzo de 2020 seguirá siendo la misma (se detalla a continuación), fijándose los objetivos en los siguientes meses. La retribución variable es: (A) El 30% discrecional, con especial valoración de algunos criterios

(B) El 40% se devenga sobre la base del grado de cumplimiento de objetivos de la Sociedad

(C) Hasta el restante 30%, se devenga sobre la base del cumplimiento de objetivos específicos al CEO

La consecución del 100% de los objetivos, equivale al pago del 20% del SBA del Consejero Ejecutivo en el período mencionado de 15 meses, es decir, equivaldría a 125.000€. Lo devengado en el ejercicio de 1 de enero de 2020 a 31 de marzo de 2020 es 21.250 € (EFECTIVO), que corresponde al 17% de la posible retribución variable máxima.

En el ejercicio de 1 de enero de 2020 a 31 de marzo de 2020 no se ha abonado al consejero ejecutivo David Martínez Montero, retribución variable correspondiente al LTIP.

- **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.

n/a

- 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.

n/a. Solo el Consejero Ejecutivo tiene esas condiciones como se detalla en el punto siguiente

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, que no han variado en el ejercicio 1 de enero de 2020 a 31 de marzo de 2020 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, incapacitación legal, declaración de incapacidad permanente total o de grado superior, o incapacidad o imposibilidad temporal del



consejero para el ejercicio de sus funciones por un periodo superior a 12 meses.

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

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

(v) Cláusula clawback: los contratos de los consejeros ejecutivos incluyen cláusulas de reembolso a la Sociedad de la retribución percibida por los consejeros en los casos en que (i) se produjese cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la alteración o variación negativa, con carácter definitivo, de los estados financieros, resultados, datos económicos, de rendimiento o de otra índole en los que se hubiese basado el devengo y abono al consejero de cualquier cantidad en concepto de retribución y que (ii) dicha alteración o variación determine que, de haberse conocido en la fecha del devengo o del abono, el consejero habría percibido un importe inferior al inicialmente entregado, el consejero vendrá obligado a reembolsar a la Sociedad el exceso así percibido y la Sociedad podrá reclamarle dicha devolución. Lo anterior se entiende con independencia de cualquier clase de responsabilidad exigida al consejero en la alteración o variación negativa antes referida.

**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.**

n/a

**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.**

n/a

**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.

n/a

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

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

No ha habido ningún cambio en la Política de Remuneraciones en el ejercicio de 1 de enero de 2020 a 31 de marzo de 2020. No hay propuestas del Consejo de Administración a la Junta General en este sentido.

**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.**

El punto 10 del Orden del Día de la Junta General de Accionistas que tuvo lugar el 30 de marzo de 2020 fue:

“Votación consultiva del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2019

Acuerdo:

“Aprobar, con carácter consultivo, el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2019, 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 del anuncio de convocatoria.”

El presidente declaró aprobado el Informe de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2019, con carácter consultivo, sin que los accionistas presentes formulen ninguna manifestación de voto en contra, en blanco o abstención.

El voto fue favorable en el 99,980%, en contra en el 0,017% (abstenciones un 0,003%) y en blanco 0 votos

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

**B.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 enero de 2020 a 31 de marzo de 2020 no se ha incrementado la retribución total de los consejeros.

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

- Los Consejeros Dominicales, no están remunerados;
- Los Consejeros Independientes, solo tienen remuneración fija. Por tanto, al adaptarse su remuneración a niveles de mercado, se ha reducido el riesgo de perder a uno o más de ellos
- El único Consejero Ejecutivo: Sí tiene remuneración variable, y está explicada con anterioridad en este IARC.

**B.3 Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.**

**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, incluyendo la modificación de cuantía máxima global aprobada el 17 de mayo de 2018. 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.

- 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 enero de 2020 a 31 de marzo de 2020, no se ha abonado al Consejero ejecutivo David Martínez Montero, retribución variable alguna correspondiente al LTIP. No obstante, sí ha percibido, como retribución en especie el seguro médico y el seguro de vida valorados en 900,16€ y 1.774,41€ 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 votos negativos que en su caso se hayan emitido:**

	Número	% sobre el total
<b>Votos emitidos</b>	38.545.934	100

	Número	% sobre emitidos
<b>Votos negativos</b>	6.656	0,017
<b>Votos a favor</b>	38.538.278	99,980
<b>Abstenciones</b>	1.000	0,003

Observaciones

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

- En cuanto a la remuneración fija de los Consejeros, hay que tener en cuenta que:
- Los Consejeros Dominicales no están remunerados;
  - Los Consejeros Independientes 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): Su remuneración fija se pactó en el momento de su contratación, que fue anterior a la Salida a Bolsa de la Sociedad. Por esa razón, la CNR no estuvo involucrada. Sin embargo, como se ha mencionado en A.1., 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 enero de 2020 a 31 de marzo de 2020 los Consejeros Dominicales, no están remunerados;
- Los Consejeros Independientes ingresaron 585.624'92€ en el año 2019 (pues hubo modificación en estas remuneraciones en el mes de mayo). En el ejercicio de 1 de enero de 2020 a 31 de marzo de 2020 los Consejeros Independientes ingresaron 151.250. €
  - El CEO (único Consejero Ejecutivo) tuvo una retribución fija de 125.000€ en el ejercicio de 1 de enero de 2020 a 31 de marzo de 2020. No ha sufrido variación, en computo anual, respecto a la retribución bruta percibida en 2019.

**B.6 Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, 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 enero de 2020 a 31 de marzo de 2020

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

**En particular:**

- **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, 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.**

**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.**

- **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.**
- **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 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 20% de su SBA.

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

Solo el Consejero Ejecutivo participa en el LTIP. El LTIP está ligado al grado de cumplimiento de las métricas que en él se recogen: EBITDA, Developer Margin y Retorno Total para el Accionista. En el ejercicio de 1 de enero de 2020 a 31 de marzo de 2020, no se ha abonado al Consejero ejecutivo David Martínez Montero, retribución variable alguna correspondiente al LTIP, dado que hasta el 31 de diciembre de 2020 no se calculará el grado de cumplimiento de estas métricas.

**B.8 Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago 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 o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.**

n/a

**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.**

n/a

**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.**

n/a

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

n/a No se han producido modificaciones en el contrato de Consejero Ejecutivo durante el ejercicio de 1 de enero de 2020 a 31 de marzo de 2020

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

n/a

**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.**

n/a

**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.**

n/a

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

n/a

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio t
DAVID MARTINEZ MONTERO	Consejero Ejecutivo (CEO)	de 1 de enero de 2020 a 31 de marzo de 2020
MIGUEL TEMBOURY REDONDO	Consejero Independiente	de 1 de enero de 2020 a 31 de marzo de 2020
SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	Consejero Independiente	de 1 de enero de 2020 a 31 de marzo de 2020
CRISTINA ÁLVAREZ ÁLVAREZ	Consejero Independiente	de 1 de enero de 2020 a 31 de marzo de 2020
EMILE HADDAD	Consejero independiente	de 1 de enero de 2020 a 31 de marzo de 2020
JAVIER LAPASTORA TURPIN	Consejero independiente	de 1 de enero de 2020 a 31 de marzo de 2020
MILAGROS MENDEZ UREÑA	Consejero independiente	de 1 de enero de 2020 a 31 de marzo de 2020

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos (seguro médico y seguro de vida)	Total ejercicio 01/03/2020 A 31/03/2020	Total ejercicio (2019)
David Martínez Montero (CEO)	125 €	n/a	0€		21€	0€		3€	149€	579€
Javier Lapastora Turpín	25 €	n/a	6€	19€	n/a	n/a	n/a	n/a	25 €	100€
Miguel Temboury Redondo	25€	n/a	6€	19€	n/a	n/a	n/a	n/a	25€	100€
Santiago Fernández Valbuena	35€	n/a	4€	31€	n/a	n/a	n/a	n/a	35€	140€
Cristina Álvarez Álvarez	29€	n/a	10€	19€	n/a	n/a	n/a	n/a	29€	115€
Emile Haddad	19€	n/a	0€	19€	n/a	n/a	n/a	n/a	19€	75€
Milagros Mendez Ureña	19€	n/a	0€	19€	n/a	n/a	n/a	n/a	19€	55€

Observaciones

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

		Instrumentos financieros al principio del ejercicio t	Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio t	Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio	Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio t
--	--	---	--	---	--------------------------------------	---



Nombre	Denominación del Plan	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
	<b>LTIP Ciclo 1 (2017-2020)</b>		34.755 (150%)									34.755 (150%)
	<b>LTIP Ciclo 2 (2019-2021)</b>		18.029 (150%)									18.029 (150%)

Observaciones
150 % cumplimiento máximo

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
n/a	n/a

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio t		Ejercicio t-1	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados

Observaciones
n/a

### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo

--	--	--

<b>Observaciones</b>
n/a

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1

<b>Observaciones</b>
n/a

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio t		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio t		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio t	
		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
	Plan 1											
	Plan 2											

<b>Observaciones</b>
n/a

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

	<b>Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro</b>

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio t		Ejercicio t-1	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados

<b>Observaciones</b>
n/a

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

- c) 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 Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos (LTIP, seguro medico y seguro vida)	Total ejercicio de sociedad 01/01/2020 a 31/03/2020	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total, ejercicio 1/01/2020 a 31/03/2020 grupo

<b>David Martínez Montero</b>	146€	n/a	n/a	3€	149€	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>Total:</b>										

<b>Observaciones</b>
<b>En el cuadro solo se reporta la retribución del Consejero Ejecutivo. No hay variaciones con respecto al cuadro del punto C.1 en el caso de los Consejeros 1, 2, 3, 4 y 5</b>

**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.

n/a

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 20 de mayo 2020.

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

Sí  No

Nombre o denominación social del miembro del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos
n/a		