

PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE RENTA CORPORACIÓN REAL ESTATE, S.A. EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD PARA EL PERIODO 2024-2026

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodécies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la "**Ley de Sociedades de Capital**"), el Consejo de Administración de Renta Corporación Real Estate, S.A. ("**Renta Corporación**" o la "**Sociedad**"), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, elabora la presente propuesta motivada relativa a la política de remuneraciones de los consejeros de Renta Corporación (la "**Política de Remuneraciones**") que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de Renta Corporación cuya celebración tendrá lugar, previsiblemente, el día 18 de abril de 2024, en segunda convocatoria.

En caso de aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, esta Política de Remuneraciones sustituirá y reemplazará a la hasta ahora vigente aprobada por la Junta General de Accionistas en su reunión de 6 de abril de 2022.

2. PERIODO DE VIGENCIA

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones será de aplicación durante los ejercicios 2024, 2025 y 2026 salvo que la Junta General de Accionistas de la Sociedad acuerde su modificación o sustitución durante este periodo.

3. PROPUESTA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

3.1 Remuneración de los consejeros en su condición de tales

Los estatutos sociales establecen que el cargo de consejero de la Sociedad es retribuido. Esta retribución consistirá en una cantidad anual, fija y en dinero, que percibirán los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, cuyo importe anual máximo para el conjunto de los consejeros será determinado por la Junta General y que será distribuido entre sus miembros mediante acuerdo del Consejo de Administración.

El importe máximo total que la Sociedad podrá pagar para el conjunto de los consejeros, en su condición de tales para el ejercicio 2024 —lo que se someterá, en todo caso, a la Junta General Ordinaria de accionistas que se celebrará en dicho ejercicio— no podrá ser superior a 370.000 euros.

Este importe podrá incrementarse anualmente en función del Índice de Precios al Consumo o índice que pudiera sustituirlo en el futuro.

Por otro lado, los gastos en los que incurran los consejeros derivados de los desplazamientos y estancias por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones serán reembolsados por la Sociedad; para ello, dichos gastos deberán ser debidamente justificados.

3.2 Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

A esta fecha, D. Luis Hernández de Cabanyes (Presidente y Consejero Delegado) y D. David Vila Balta (Vicepresidente y Consejero Delegado) son los únicos miembros del Consejo de Administración que desempeñan funciones ejecutivas en Renta Corporación.

3.2.1 Retribución fija

La retribución fija de los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2024 ascenderá a un importe global máximo para ambos de 808.998 euros, incluyendo el sueldo fijo, los seguros de vida e invalidez y otras compensaciones en especie (p.ej., uso particular de vehículo de empresa que la Sociedad mantiene en régimen de *renting*).

A lo largo del periodo de vigencia de esta Política de Remuneraciones, el indicado importe podrá incrementarse en atención a las variaciones del Índice de Precios al Consumo o índice que pudiera sustituirlo en el futuro.

3.2.2 Retribución variable

Asimismo, tal y como se describe con mayor detalle en el informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la remuneración variable de los consejeros ejecutivos incluye los siguientes componentes: (i) un importe variable anual en dinero para los dos consejeros ejecutivos; y (ii) un plan de acciones diferidas exclusivamente para el Vicepresidente y Consejero Delegado.

- (i) La remuneración variable anual de los consejeros ejecutivos se encuadra dentro de la política retributiva de aplicación como empleados del Grupo Renta Corporación y está ligada al cumplimiento de una serie de objetivos cuantitativos y cualitativos predeterminados y cuantificables, alineados con la consecución de la estrategia empresarial y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, basados en los parámetros que se recogen en la Política de Remuneraciones, los cuales tienen asignados un peso específico, y que se abonará de conformidad con las condiciones que en dicha Política se establecen.

En este sentido, la retribución variable de los consejeros ejecutivos se determina atendiendo al grado de cumplimiento de una serie de objetivos cuantitativos y cualitativos fijados individualmente para cada uno de ellos, lo cual representará un 80% del importe máximo de la retribución variable máxima que cada consejero ejecutivo podrá percibir. El restante 20% se determinará en base al resultado de la evaluación anual del desempeño de cada consejero ejecutivo que realizará la Comisión Nombramientos y Retribuciones en el mes de febrero del año siguiente.

- (ii) El plan de acciones diferidas, que se circunscribe exclusivamente al Vicepresidente y Consejero Delegado de Renta Corporación, consiste en la entrega, con carácter gratuito, de acciones ordinarias de la Sociedad, cuyo devengo y entrega efectiva se produce conforme al calendario que se describe en la Política de Remuneraciones.

Este plan es de aplicación desde el ejercicio 2019 y la última entrega de acciones está prevista para este año, exigiéndose que el Vicepresidente y Consejero Delegado mantenga la condición de empleado del Grupo Renta Corporación en cada fecha de entrega efectiva de las acciones.

4. CONCLUSIONES

El Consejo de Administración de Renta Corporación considera que la remuneración de los consejeros prevista en la Política de Remuneraciones que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas, se ajusta a los principios de razonabilidad y orientación que se recogen en la normativa interna de la Sociedad; en particular, la remuneración guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su actual situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.

Asimismo, el sistema de remuneración está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

* * *