

## **POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE CASTELLANA PROPERTIES SOCIMI, S.A.**

El presente informe realizado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la "**Comisión**") de la sociedad Castellana Properties SOCIMI, S.A. ("**Castellana**" o la "**Sociedad**") describe la Política de Remuneraciones de los Consejeros que será propuesta al Consejo de Administración y, si éste la aprueba, a la Junta General para su aprobación.

Este informe ha sido elaborado en cumplimiento del artículo 25.5 de los estatutos sociales de la Sociedad, que prevé que la política de remuneraciones será aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad al menos cada tres años, como punto separado del orden del día. La propuesta de dicha política de remuneraciones debe ser presentada a la Junta General por el Consejo de Administración, de forma motivada, y deberá ser acompañada por un informe específico de la Comisión.

La política de remuneraciones que se describe en el presente informe (la "**Política de Remuneraciones**") es continuista con los principios de nuestra política vigente, que está alineada con nuestras prioridades estratégicas, con la opinión de inversores y con las prácticas del mercado del sector, y que ratifica por otro periodo de tres años la remuneración que fue aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad el 15 de septiembre de 2020.

Uno de los principios fundamentales que mantiene la Sociedad es el alineamiento con los grupos de interés, en particular, con los de nuestros accionistas. En este sentido, el Consejo de Administración y, de forma específica, la Comisión ha consultado a los principales accionistas de Castellana y ha considerado la información recibida. Asimismo, el Consejo y la Comisión han tomado en consideración las disposiciones del Código de Buen Gobierno Corporativo en materia de remuneración de los Consejeros.

Los elementos retributivos para los Consejeros Ejecutivos siguen los mismos principios que para el equipo directivo de la Sociedad que han sido analizados por la Comisión. Además, con base en datos de mercado y proyecciones internas, el Consejo, a propuesta de la Comisión, ha evaluado la idoneidad y relevancia de los elementos retributivos y los cambios propuestos para asegurar que su implantación se ajusta a su propósito. En particular, la Comisión ha considerado el impacto de la inflación en el negocio de la Sociedad y ha constatado que la nueva Política de Remuneraciones mantenga el alineamiento con los intereses del negocio para el próximo período.

El Consejo de Administración, tras la valoración de este informe, someterá esta nueva Política de Remuneraciones a la aprobación de la Junta General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas que está prevista que se celebre el 6 de julio de 2023 y, una vez aprobada, entrará en vigor en el ejercicio 2023/2024, dejando sin efecto la política de remuneraciones actualmente vigente. Esta nueva Política de Remuneraciones mantendrá su vigencia durante tres ejercicios (aquellos finalizados los 31 de marzo de 2024, 2025 y 2026), sin perjuicio de que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podría proponer para aprobación una nueva política en una fecha previa, si se considera apropiado.

En este sentido, la Comisión ratifica los términos de la remuneración existente de los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, que consistirá en una cantidad fija que no excederá la cantidad máxima anual global de SEISCIENTOS MIL (600.000) euros, y que permanecerá vigente en tanto la Junta General de Accionistas no acuerde modificarlo. La distribución entre los miembros del Consejo de Administración de la cuantía máxima de asignación anual corresponderá al propio Consejo de Administración, que deberá tomar en consideración las funciones y las responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a las comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Adicionalmente, los consejeros a los que se les atribuyan funciones ejecutivas o de alta dirección, sea cual fuere la naturaleza de su relación jurídica con la Sociedad, tendrán derecho a percibir por dichas funciones una retribución adicional que consistirá en los siguientes conceptos:

- (a) Una cantidad fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidas, hasta un importe máximo de 500.000 euros al año por consejero;
- (b) una cantidad variable dineraria, en función de la consecución de objetivos por parte de la Sociedad o del consejero en cuestión, hasta un importe máximo anual de un 100% de la retribución fija anual de cada consejero;
- (c) un importe dinerario fijo, adicional a los dos anteriores, que se devengue una única vez con motivo del inicio de la prestación (si bien su pago se puede fraccionar a lo largo de dos anualidades), condicionado o no a la concurrencia de cualquier condición, por un importe máximo de 250.000 euros por consejero;
- (d) la contribución a un plan de pensiones o mutua de previsión social hasta un importe máximo anual de 10% del salario fijo dinerario previsto como máximo anual por consejero;
- (e) el pago de primas correspondientes a seguros de vida y a seguros médicos en los que el consejero y su cónyuge y descendientes sean beneficiarios hasta un importe anual máximo de 5% del salario fijo dinerario máximo por consejero;
- (f) otras retribuciones en especie propias del cargo y sector de actividad (como coche de empresa, teléfono móvil y portátil) hasta un importe máximo anual de 10% del salario fijo dinerario previsto como máximo anual por consejero; y
- (g) las indemnizaciones por cese o no renovación, ya sea decidido por la Sociedad sin causa, por el consejero en cuestión con justa causa o mediante mutuo acuerdo y acuerdo transaccional (con vistas a evitar un procedimiento judicial), hasta un importe máximo por consejero equivalente a la indemnización neta por despido improcedente a la que tendría derecho un trabajador ordinario con base en lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, así como las compensaciones correspondientes en caso de preaviso incumplido hasta un importe máximo de tres meses de salario fijo y variable. La referida remuneración deberá reflejarse en los correspondientes contratos con los consejeros que realicen funciones ejecutivas conforme al artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital.

Los conceptos descritos anteriormente para la remuneración de los consejeros que realicen funciones ejecutivas no podrán superar en cualquier caso la cantidad máxima anual global de DOS MILLONES Y MEDIO (2.500.000) de euros.

Asimismo, la retribución de los consejeros a los que se les atribuya funciones ejecutivas podrá incluir, adicionalmente a las cantidades que se determinen con arreglo a los apartados anteriores, la participación en planes de incentivo a largo plazo consistentes en la entrega de acciones o de opciones sobre las mismas o retribuciones dinerarias referenciadas al valor de las acciones, previa aprobación de la Junta General de Accionistas. El acuerdo deberá incluir el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones, o el método de cálculo de la retribución dineraria referenciada a las acciones que en su caso se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

Se hace constar por la Comisión que a fecha de elaboración de este informe:

- (a) que la Sociedad tiene contratada una póliza de responsabilidad civil para sus consejeros, de acuerdo con la autorización que tiene a estos efectos en los estatutos sociales; y
- (b) ninguno de los miembros del Consejo de Administración ha percibido indemnizaciones por cese o no renovación, ya sea decidido por la Sociedad sin causa, por el consejero en cuestión con justa causa o mediante mutuo acuerdo.

El presente informe ha sido formulado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad, el 22 de mayo de 2023.