

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL  
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE  
MILEPRO LOGÍSTICA ÚLTIMA MILLA SOCIMI, S.A.**

En Madrid, a 26 de febrero de 2026

## **1. INTRODUCCIÓN**

El 5 de julio de 2021, Milepro Logística Última Milla SOCIMI, S.A. (la "**Sociedad**") se acogió al régimen especial para Sociedades Anónimas Cotizadas de Inversión en el Mercado Inmobiliario, conforme a lo previsto en la Ley 11/2009, de 26 de octubre, por la que se regulan las Sociedades Anónimas Cotizadas de Inversión en el Mercado Inmobiliario (el "**Régimen SOCIMI**"). Asimismo, y cumpliendo con los requisitos del Régimen SOCIMI, la Sociedad quedó incorporada a BME Growth mediante la admisión a cotización de sus acciones en dicho mercado el 26 de mayo de 2023.

En este contexto, la junta general ordinaria de accionistas de la Sociedad aprobó, el 29 de marzo de 2023, la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad para los ejercicios 2024, 2025 y 2026.

A la vista de lo anterior, y al amparo de lo previsto en el artículo 27 de los estatutos sociales de la Sociedad, el consejo de administración de la Sociedad aprueba en fecha de hoy la presente propuesta de renovación de la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad aprobada el 29 de marzo de 2023, que será sometida para su aprobación a la junta general ordinaria de accionistas de la Sociedad, cuya celebración está prevista, en primera convocatoria, para el próximo 18 de mayo de 2026 (la "**Política de Remuneraciones**" o la "**Política**").

## **2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

La presente Política de Remuneraciones tiene como finalidad definir las prácticas de remuneración de la Sociedad en relación con sus consejeros, alineándolos con los objetivos de la Sociedad.

En particular, la Política pretende establecer un esquema retributivo acorde a la dedicación y responsabilidades asumidas por los respectivos miembros del consejo de administración, de forma que permita contar con los perfiles adecuados para la consecución de esos objetivos.

## **3. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

La Política de Remuneraciones de la Sociedad trata de garantizar que los criterios de remuneración adoptados se apliquen en todo momento de conformidad con la estrategia de la Sociedad y con la adecuada transparencia, atendiendo asimismo a la condición de sociedad incorporada a un sistema multilateral de negociación.

La Política se ha diseñado teniendo en cuenta el entorno económico, el dinamismo y actividad previsible de la Sociedad, sus objetivos y estrategia de negocio y compañías similares.

En particular, la política retributiva de la Sociedad se basa en los siguientes principios:

- (i) Crear valor a largo plazo.
- (ii) Atraer y retener a los profesionales con la debida cualificación, experiencia y trayectoria profesional.
- (iii) Procurar la equidad y proporcionalidad de la retribución, remunerando de forma adecuada conforme a dichos criterios, en función de la dedicación y responsabilidad de cada consejero.
- (iv) Garantizar la sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo, de forma que las remuneraciones sean compatibles y acordes con la estrategia de la Sociedad a largo plazo.
- (v) Alinear la consecución de objetivos con los intereses de los accionistas.

#### **4. LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES APLICABLE A LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD. CUESTIONES GENERALES**

La Política de Remuneraciones de la Sociedad aplicable a los miembros de su consejo de administración distingue entre el sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos y a los consejeros ejecutivos, en los términos previstos en el artículo 27 de los estatutos sociales.

El consejo de administración de la Sociedad establecerá los criterios para determinar los importes correspondientes a cada consejero, teniendo en cuenta lo siguientes elementos:

- (i) La categoría del consejero.
- (ii) Las funciones y responsabilidades que cada consejero asume en el seno del consejo de administración y, en su caso, en cualquiera de sus comisiones.
- (iii) La experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas funciones y asumir dichas responsabilidades.
- (iv) El tiempo y dedicación que exige su cumplimiento.

(v) Otras circunstancias concurrentes que pudieran resultar relevantes.

El importe máximo anual de las retribuciones que podrá satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros por los conceptos previstos en esta Política no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la junta general de accionistas de la Sociedad en cada momento. Por su parte, el consejo de administración fijará en cada ejercicio el importe concreto a distribuir a cada uno de los consejeros conforme a los criterios aquí previstos, dentro del citado límite máximo aprobado por la Junta General.

A continuación, se incluye una explicación detallada de los distintos elementos que conforman el sistema de retribución de los consejeros de la Sociedad que será de aplicación, tanto a los consejeros actuales como a aquellos otros que puedan ser designados como tales a lo largo del período de vigencia de la presente Política de Remuneraciones y distinguiendo, a estos efectos, la aplicada a los consejeros ejecutivos y a los no ejecutivos.

## **5. SISTEMA RETRIBUTIVO APLICABLE A LOS CONSEJEROS**

### *5.1. Estructura retributiva de los consejeros*

Tal y como se ha indicado con anterioridad, la Política de Remuneraciones de la Sociedad para los miembros de su consejo de administración distingue entre el sistema retributivo aplicable a los consejeros no ejecutivos (los "**Consejeros no Ejecutivos**") y el aplicable a los consejeros ejecutivos (los "**Consejeros Ejecutivos**").

En relación con los Consejeros no Ejecutivos, y según lo previsto en los estatutos sociales, debe distinguirse, a su vez, entre los consejeros independientes (los "**Consejeros Independientes**") y el resto de Consejeros no Ejecutivos (dominicales u otros externos).

Al amparo de lo previsto en el artículo 27 de los estatutos sociales, aquellos Consejeros no Ejecutivos que tengan la consideración de dominicales o de otros externos, no percibirán ninguna retribución por el ejercicio de las funciones que les corresponde desarrollar por su pertenencia al consejo de administración. Por su parte, la retribución de los Consejeros Independientes se determinará conforme a lo previsto a continuación y de conformidad con lo previsto en los estatutos sociales.

### *5.2. Importe máximo anual de remuneración de los consejeros*

La remuneración máxima anual a percibir por los miembros del consejo de administración de la Sociedad para cada ejercicio completo será aprobada por la junta general de accionistas de la Sociedad.

Dicho límite incluye los pagos de las primas del seguro de responsabilidad civil que podrá contratar la Sociedad para sus consejeros, pero no cualquier reembolso de gastos corrientes en los que incurran los consejeros para asistir a las sesiones del consejo o, en su caso, de algunas de sus comisiones.

### *5.3. Retribución de los Consejeros Independientes. Criterios e importe máximo anual*

La retribución de los Consejeros Independientes consistirá en una retribución fija anual y dietas por asistencia a las reuniones del consejo de administración.

Los siguientes criterios serán tenidos en cuenta a la hora de fijar los importes de remuneración de los Consejeros Independientes:

- (i) los cargos que ocupe en el seno del consejo de administración, como por ejemplo el cargo de Presidente;
- (ii) pertenencia o no a órganos delegados o comisiones del consejo de administración que en su caso se pudieran constituir; y
- (iii) en general, su dedicación a las tareas de administración o al servicio de la Sociedad.

Teniendo en cuenta lo anterior, está previsto que la remuneración anual máxima a percibir por los Consejeros Independientes para cada ejercicio completo ascienda a la cantidad total de 80.000 euros, con el siguiente detalle:

- (i) Una cantidad de 30.000 euros anuales en concepto tanto de retribución fija por pertenencia al consejo de administración en calidad de Consejero Independiente como por dietas por asistencia a las reuniones del consejo de administración.
- (ii) Una cantidad de 20.000 euros anuales como retribución fija por el ejercicio del cargo de Presidente del consejo de administración.

Está previsto que estas cantidades permanecerán fijas mientras el consejo de administración no acuerde actualizarlas. Esta remuneración se entiende referida al periodo del año completo y sin perjuicio del pago de las primas del seguro de responsabilidad civil que podrá contratar la Sociedad para sus consejeros, por lo

que si el Consejero Independiente causara baja en fecha distinta al comienzo o terminación del ejercicio, o fuera nombrado a lo largo del mismo, percibirá las cantidades efectivamente devengadas, de forma proporcional al tiempo trabajado en el mencionado año.

Conforme a lo previsto en los estatutos sociales de la Sociedad, la retribución se podrá hacer efectiva de forma dineraria o en especie, de acuerdo con la práctica de mercado. Durante la vigencia de la presente Política de Remuneración, está previsto que la citada retribución se abone en efectivo.

#### *5.4. Retribución de los Consejeros Ejecutivos. Criterios e importe máximo anual*

De conformidad con lo previsto en el artículo 27 de los estatutos sociales, los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a percibir la retribución que por el desempeño de dichas responsabilidades se prevea en el contrato celebrado a tal efecto entre el consejero correspondiente y la Sociedad. Dicha retribución consistiría en:

- (i) una asignación fija anual y/o
- (ii) en una retribución variable anual y/o
- (iii) en una retribución plurianual.

Las retribuciones variables que, en su caso, se acuerden, estarían vinculadas a la consecución de objetivos económico-financieros, operativos, de negocio, creación de valor y cualitativos, según se fije en el contrato.

No obstante lo anterior, no existen actualmente ni se prevé que la Sociedad nombre a ningún Consejero Ejecutivo durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones, por lo que no procede especificar los importes concretos a percibir ni la suscripción de un contrato en los términos previstos en la Ley de Sociedades de Capital y en los estatutos sociales. De modificarse esta situación, se adaptará la Política de Remuneraciones en consecuencia, se ajustará, en su caso, el importe máximo anual de retribución y se someterá a la aprobación de la Junta General en el ejercicio que corresponda.

## **6. SUPERVISIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

La Política de Remuneraciones se revisará de manera continuada por el consejo de administración de la Sociedad a efectos de asegurar su adecuación a la

consecución de los objetivos previstos en el apartado 2, así como su conformidad con el resto de materias previstas en la misma.

## **7. VIGENCIA DEL LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

Esta Política de Remuneraciones de los consejeros entrará en vigor el 1 de enero de 2027 y permanecerá vigente para el ejercicio 2027.

\*\*\*\*\*