

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

NEINOR HOMES, S.A.

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

2022

C.I.F. A- 95786562

Denominación Social: NEINOR HOMES, S.A.

Domicilio Social: C/ Ercilla 24, Bilbao

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

AI. *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.

- Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

- La política de remuneraciones de los miembros del consejo de administración de Neinor Homes (la “Política”) fue modificada durante el ejercicio 2022. Las modificaciones fueron aprobadas por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 23 de febrero de 2022, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones. Asimismo, fue igualmente aprobada en la Junta General de accionistas celebrada el 13 de abril de 2022.

La Política de Remuneraciones es aplicable a los miembros del Consejo de Administración de Neinor Homes, S.A. (“Neinor Homes” o la “Sociedad”), en cumplimiento de los requisitos legales establecidos por el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante, “Ley de Sociedades de Capital”) (la “Política de Remuneraciones” o la “Política”)

La Política de Remuneraciones ha sido elaborada por la Sociedad teniendo en cuenta la relevancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado para empresas comparables.

En el marco del último proceso de revisión de la Política de Remuneraciones, la Sociedad ha contado con el asesoramiento legal de Roca Junyent, S.L.P, las anteriores actualizaciones fueron asesoradas por Uria. Además, la Sociedad recibió en su implementación inicial, el asesoramiento de Willis Towers Watson para la elaboración de los planes de remuneración variable a largo plazo de la Sociedad que se describen en la Política.

Los programas de remuneración que se establecen en la política y que se detallan en el presente informe, mantienen una proporción razonable con la relevancia de la sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables 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.

La última revisión de la Política de Remuneraciones que se ha realizado, ha tenido como objetivo, su adaptación a las disposiciones del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, modificado por la Ley 5/2021 por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital que impone nuevos requisitos al contenido de las políticas de remuneraciones de consejeros de sociedades cotizadas y obliga a la adaptación de las políticas vigentes en la próxima Junta General que celebren las sociedades cotizadas tras la entrada en vigor de dicha norma conforme a la Disposición Transitoria Primera de la Ley 5/2021. Adicionalmente, se incorporaron aspectos derivados de la revisión del Código de Buen Gobierno de la Comisión Nacional de Valores en junio de 2020.

La Política de Remuneraciones es de aplicación desde su aprobación por la Junta General Ordinaria de accionistas del ejercicio 2022, que se celebró el 13 de abril de 2022, y los tres ejercicios siguientes al correspondiente a la fecha de aprobación, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2025. La Junta General de accionistas de Neinor Homes podrá corregir, modificar o sustituir la presente Política de Remuneraciones en todo momento conforme a los procedimientos establecidos en dicha política.

- La Política está diseñada para contar con una estructura sólida de buen gobierno corporativo. Los principios generales de la misma y criterios utilizados son, resumidamente, los siguientes:

a) Garantizar la independencia de criterio

Las remuneraciones se estructuran de tal forma que no se comprometa la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos, con especial atención a la otorgada a los consejeros independientes.

b) Atraer y retener a los mejores profesionales

A través de la política de remuneraciones se trata de establecer una retribución competitiva que permita atraer y retener talento que contribuya a la creación de valor para la Sociedad.

c) Sostenibilidad a largo plazo

Las remuneraciones serán compatibles con los intereses y la estrategia de la Sociedad a largo plazo, así como con sus valores y objetivos, e incluye disposiciones para evitar conflictos de interés, la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

d) Transparencia

La política de remuneraciones y las normas específicas para la determinación de las retribuciones serán claras y conocidas. En este sentido, al inicio de cada año o en el marco de la Junta General de accionistas, se hará público el importe total máximo de las retribuciones que se pueda abonar a los consejeros, así como las condiciones que se deben cumplir para obtener dicha retribución.

e) Claridad e individualización

Las normas de gestión y determinación de las retribuciones se redactarán de modo claro, simple y conciso.

f) Equidad de la retribución

- Las remuneraciones se fijan tomando en consideración la dedicación, cualificación y responsabilidad exigida por el cargo, así como la experiencia, las funciones y las tareas desempeñadas por cada consejero. Además, la remuneración deberá mantener un equilibrio entre competitividad del mercado y equidad interna.
- Asimismo se han tenido en cuenta las condiciones de los demás empleados del grupo de manera que los principios del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos estén alineados con los programas generales de retribución del grupo. En este sentido determinados elementos retributivos como otros componentes adicionales a la retribución, o los sistemas retributivos referenciados al valor de la acción de Neinor Homes únicamente podrán ser ofrecidos a consejeros ejecutivos cuando elementos similares sean accesibles a otros empleados del Grupo.
- La remuneración anual máxima a percibir por los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales asciende a 1.500.000 euros.
- El importe máximo individual a percibir por cada uno de los referidos consejeros como retribución fija anual es el siguiente:
 - Un máximo de 150.000 euros para el Presidente del Consejo de Administración.
 - Un máximo de 100.000 euros para los demás consejeros independientes u “otros externos”.

Si como consecuencia del aumento del número de miembros del Consejo de Administración, el importe total a pagar a los Consejeros por su condición de tales fuese superior al importe máximo anual de 1.500.000 euros indicado en este apartado, el Consejo de Administración estará facultado para reducir de forma proporcional las remuneraciones individuales antes descritas en el presente apartado.

- Sólo tienen derecho a percibir una retribución por su condición de tales los consejeros independientes y los que se encuentren dentro de la categoría de “otros externos”.

En el marco de la salida a Bolsa del año 2017, como se ha mencionado con anterioridad, la Sociedad recibió el asesoramiento de Willis Towers Watson para la elaboración del plan de remuneración variable a largo plazo de la Sociedad. Para el desempeño de sus funciones de asesoramiento, Willis Towers Watson (i) llevó a cabo un proceso de consultas con varios de los altos directivos de la Sociedad; y (ii) analizó el sistema de remuneración de 12 sociedades europeas del sector inmobiliario y de 14 sociedades comparables (por tamaño) de distintos sectores.

- La Política prevé los siguientes componentes retributivos:

- a) Remuneración fija anual.
- b) Dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones.
- c) Remuneración en acciones o vinculada a su evolución, sin perjuicio de lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración.

La remuneración mencionada en los apartados a) y b) anteriores sólo aplica a los consejeros independientes y “otros externos”.

No obstante, la previsión mencionada en el apartado c), en la actualidad los Consejeros no tienen reconocida ninguna remuneración en acciones o vinculada a su evolución, a excepción del consejero ejecutivo (el Consejero Delegado, D. Francisco de Borja García-Egocheaga).

El importe total de las retribuciones que podrá satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros por los conceptos previstos en el párrafo precedente no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la Junta General de accionistas. La cantidad así fijada por la Junta se mantendrá entretanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General de accionistas, de conformidad con lo dispuesto por la legislación aplicable.

Sin embargo, la determinación concreta del importe que corresponda por los conceptos anteriores a cada uno de los consejeros será hecha por el Consejo de Administración de acuerdo con la Política de Remuneración. A tal efecto, tendrá en cuenta los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado y su pertenencia y asistencia a las distintas comisiones.

Por último, la Sociedad abonará la prima del seguro de responsabilidad civil de los consejeros, según las condiciones habituales del mercado y en proporción a las circunstancias de la Sociedad.

• La remuneración del Consejero Delegado se establece en su contrato firmado con la Compañía el 8 de abril de 2019. El Consejero Delegado no percibe remuneración alguna por su cargo de miembro del Consejo de Administración ni de las Comisiones, tan sólo por su cargo ejecutivo y, a diferencia de los consejeros externos, sí que cuenta con un sistema de retribución variable, que busca alinear los intereses del Consejero Delegado con los accionistas de la Compañía mediante el establecimiento de objetivos concretos vinculados con la creación de valor a medio y largo plazo. La estructura retributiva está compuesta por los siguientes elementos:

- a) Remuneración fija: El consejero ejecutivo de la Sociedad tendrá derecho a percibir una cantidad no superior a 900.000 euros como retribución fija anual. En el ejercicio 2022, el Consejero Delegado ha recibido una retribución de 600.000 euros.
- b) Bonus anual a establecer anualmente por el Consejo de Administración. La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos no podrá exceder en ningún caso del 100% del importe de la retribución fija. La retribución variable efectiva en el ejercicio 2022 ha sido de 450.000 euros.
- c) Participación en los sistemas de incentivo a largo plazo de la compañía pagaderos en acciones que apruebe la compañía. Ver apartado B.7 siguiente.
- d) Seguro para administradores y directivos (“D&O”)

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

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida 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 de spués demostrada de forma manifiesta.

El artículo 25.3 del Reglamento del Consejo de Administración establece que la retribución de los consejeros debe guardar una proporción razonable con la importancia de la Compañía, la situación económica que tuviera en cada momento, los estándares que se satisfagan en el mercado en sociedades de similar tamaño o actividad y tenga en cuenta su dedicación a la Compañía. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Compañía e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y resultados desfavorables. En concreto, el sistema retributivo deberá fijar los límites y las cautelas precisas para asegurar que la remuneración variable guarda relación con el rendimiento profesional de los beneficiarios y no deriva solamente de la evolución general de los mercados o del sector.

La política de retribuciones de los consejeros que ha fijado la Compañía no establece remuneración variable para los consejeros por su condición de tal, sino tan sólo una remuneración fija y dietas de asistencia a las reuniones, con la finalidad de retribuir a los consejeros de modo adecuado y suficiente por su dedicación, cualificaciones y responsabilidades, sin que ello implique comprometer su independencia de criterio ni se incentive la toma de riesgos excesivos por la Compañía.

Por su parte, el sistema retributivo del Consejero Delegado está alineado con los intereses de la Sociedad. Los objetivos anuales fijados para la obtención del bonus están vinculados a los resultados. En concreto, el contrato individual celebrado con el Consejero Delegado prevé la posibilidad de percibir una retribución variable anual en efectivo, siempre que los resultados mejoren significativamente el plan de negocio y que así lo decida el Consejo de Administración de la Sociedad. En este sentido, los parámetros ponderados tomados en consideración para fijar la remuneración variable son los siguientes:

Parámetros de rendimiento financiero y operativo:

Margen Contribución Promotor (M€) 25% siendo el objetivo del Plan de negocio 148.182

Grúas (#) 25% siendo el objetivo del Plan de Negocio 3.198

OpEx (M€) 15% siendo el objetivo del Plan de Negocio 81.850

EBITDA (M€) 25% siendo el objetivo del Plan de Negocio 146.000

Parámetros de rendimiento no financiero.

Que se encuentran vinculados a distintos objetivos, como el avance del Plan de Sostenibilidad del Grupo, cumplimiento en materia de Gobierno Corporativo, implementación de mejoras en ESG, medición y compensación de la huella de carbono, formación a empleados, nivel de satisfacción de clientes, objetivos de igualdad y no discriminación, y similares. El peso de los objetivos no financieros será como máximo del 25%. La compañía toma como referencia algunos de los índices /rankings de analistas en aspectos ESG más reconocidos mundialmente, para tomar como elemento de desempeño sus evaluaciones y grado de mejora respecto a ejercicios anteriores, como elemento evaluador que puede integrar junto a otros muchos, los aspectos comentados anteriormente.

En el ejercicio 2022, el parámetro a considerar será una calificación / rating muy positivo en una de las principales agencias de análisis en la medición del desempeño del ESG de las compañías. (agencia determinada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones). La consecución de este objetivo tiene un peso del 10% de la retribución variable.

Los anteriores criterios han sido establecidos con base en su contribución a la consecución de los objetivos a largo plazo del Grupo al perseguir una cifra de negocio creciente sostenible con una ratio de endeudamiento adecuada a la estructura de capital del Grupo al tiempo que la Sociedad toma en debida consideración los parámetros no financieros que, entre otros aspectos, promuevan la estabilidad del personal laboral que garantice la retención del talento y excelencia en el servicio y las preocupaciones del Grupo en materia de ESG, todo ello en aras a maximizar la creación de valor para el accionista.

Los contratos que la Sociedad suscriba con los beneficiarios de los planes de bonus anuales, contemplarán que, en el caso de que (i) se produzca cualquier hecho o circunstancia que tenga 9 como consecuencia la alteración o variación negativa, con carácter definitivo, de los estados financieros, resultados, datos económicos, de rendimiento o de otro tipo en los que se basó el devengo y pago al beneficiario de cualquier cantidad en concepto de retribución variable y que (ii) dicha alteración o variación determine que, de ser conocida en la fecha de devengo o pago, el beneficiario habría percibido un importe inferior al inicialmente entregado y el beneficiario estará obligado a reembolsar a la Sociedad el exceso que hubiera percibido, pudiendo esta reclamar dicha devolución. Esta disposición es independiente a cualquier responsabilidad que pudiera tener el beneficiario en la alteración o variación negativa antes referida. La Sociedad podrá compensar la cantidad reclamada con cualquier otra cantidad que se le deba al beneficiario.

En el transcurso del ejercicio 2022 ha estado en vigor un sistema de incentivos a largo plazo que tenía una duración de tres años, y que ha concluido el 31 de diciembre de 2022, dicho plan se explica en detalle en el apartado B7:

a) Plan de Incentivos a Largo Plazo 2020 (“LTIP 2020”).

Son beneficiarios del LTIP 2020, además de determinados miembros de la alta dirección de la Compañía, el Consejero Delegado.

El LTIP 2020 está compuesto por un único ciclo de tres años. El periodo de consecución se inicia el 1 de enero de 2020 y finaliza el 31 de diciembre de 2022. Al finalizar el periodo de consecución, el número de acciones de cada beneficiario se calculará teniendo en cuenta el nivel de consecución de determinadas métricas previamente aprobadas, descritas en el apartado B.7, junto con las acciones equivalentes a los dividendos abonados, ambos de acuerdo con lo siguiente:

- 50% de las acciones obtenidas se entregarán al finalizar el periodo de consecución de tres años (pago inicial), más un número de acciones que será equivalente a los dividendos que teóricamente hubiesen sido pagados a ese 50% de las acciones obtenidas desde el inicio del LTIP 2020 (1 de enero de 2020) y hasta el día de su abono, dividido entre el precio medio de las acciones en el periodo de 6 meses anterior a la finalización del ciclo.
- 25% de las acciones obtenidas se entregarán transcurrido un año del pago inicial, siempre que el beneficiario permanezca en la Sociedad y sujeto a previsiones de malus, más un número de acciones que será equivalente a los dividendos que teóricamente hubiesen sido pagados a ese 25% de las acciones obtenidas desde el inicio del LTIP 2020 (1 de enero de 2020) y hasta el día de su abono, dividido entre el precio medio de las acciones en el periodo de 6 meses anterior a la finalización del 2023.
- 25% de las acciones obtenidas se entregarán transcurridos dos años del pago inicial, siempre que el beneficiario permanezca en la Sociedad y sujeto a previsiones de malus, más un número de acciones que será equivalente a los dividendos que teóricamente hubiesen sido pagados a ese 25% de las acciones obtenidas desde el inicio del LTIP 2020 (1 de enero de 2020) y hasta el día de su abono, dividido entre el precio medio de las acciones en el periodo de 6 meses anterior a la finalización del 2024.

El 50% de la cantidad a pagar se determina en función del grado de consecución del EBITDA de la Sociedad, medido de forma acumulativa, estando el objetivo fijado al inicio del ciclo.

El otro 50% de la cantidad a pagar se determinará en función del retorno total a los accionistas, que se calculará como la evolución del precio de la acción sumando el valor de los dividendos, en su caso, durante el período asumiendo que se reinvierten en acciones de Neinor Homes en el día que son recibidos.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá la facultad de proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago del LTIP 2020 al consejero ejecutivo, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas (cláusulas de reducción, o malus, y de recuperación, o clawback): (a) pérdidas en el Grupo Neinor Homes (EBITDA negativo / Beneficio después de impuestos) en el año posterior a la fecha de finalización del LTIP 2020 atribuible a las decisiones de gestión tomadas en el período de consecución de cada año; (b) la reexpresión material de los estados financieros del Grupo, cuando así lo consideren los auditores externos, excepto cuando sea apropiado debido a un cambio en las normas contables; (c) incumplimiento grave del código de conducta interno por parte del director ejecutivo. La cláusula de malus se aplica durante el período de aplazamiento del pago del LTIP 2020, mientras que la cláusula de clawback se aplica durante el año siguiente a la entrega de las acciones, en ambos casos solo con respecto a las acciones que se entregarán en cada pago (después de impuestos).

- Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales

La remuneración establecida para los consejeros que califiquen como “independientes” y “otros externos” es la siguiente:

a) Remuneración fija:

- Un máximo de 150.000 euros para el Presidente del Consejo de Administración. La Remuneración fija en el ejercicio 2022 ha ascendido a 115.000 euros
- Un máximo de 100.000 euros para los demás consejeros independientes u “otros externos”. La Remuneración fija en el ejercicio 2022 ha ascendido a 85.000 euros.

b) Dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones:

- Reuniones del Consejo: € 3.000 por sesión;
- Reuniones de las Comisiones: € 1.500 por sesión de cada Comisión.

El Consejero Delegado sólo percibe remuneración por el desempeño de funciones de alta dirección. Por lo tanto, no recibe retribución alguna por el desempeño de su cargo de miembro del Consejo de Administración y de vocal de la Comisión de Inversiones Inmobiliarias.

- *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.*

El sueldo fijo del Consejero Delegado por el desempeño de funciones de alta dirección es de seiscientos mil Euros (600.000).

- *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 contrato suscrito con el Consejero Delegado establece el derecho a los beneficios socio-asistenciales que se indica a continuación:

- Seguro de asistencia médica;
- Seguro de vida, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez que cubra (i) una prestación bruta en forma de capital de 1.000.000 euros en caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y (ii) una prestación bruta en forma de capital de 1.000.000 euros en caso de fallecimiento.
- Seguro de administradores y directivos (D&O);
- Cualquier otro beneficio socio-asistencial que, con carácter general, reconozca la Sociedad para el colectivo de administradores o directivos, si así lo establece el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramiento y Remuneraciones.

- *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, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.*

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

En la remuneración de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales no existen componentes variables (a excepción de las dietas de asistencia, cuyo importe depende del número de reuniones anuales del Consejo y de sus Comisiones).

Por su parte, el Consejero Delegado tiene establecida la remuneración variable que se indica a continuación, por sus funciones de alta dirección:

1. Bonus anual

El contrato suscrito por la Compañía con el Consejero Delegado establece el derecho a percibir una remuneración variable (bonus) a fijar discrecionalmente por el Consejo de Administración y a percibir, exclusivamente, en caso de que se excedan los objetivos establecidos en el plan de negocio.

Los contratos que se suscriban con los consejeros ejecutivos establecerán cláusulas de clawback que obliguen al consejero a reintegrar a la Sociedad y faculten a la Sociedad a reclamar el reintegro, de la totalidad o parte de la retribución variable en el caso de que se produzca cualquier hecho o circunstancia que tenga 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 basó el devengo y pago al Consejero Ejecutivo, de cualquier cantidad en concepto de retribución variable.

La retribución variable anual que, en su caso, sea aprobada por la Sociedad podrá ser abonada en efectivo y/o incluir entrega de acciones o instrumentos basados en acciones, siempre que se alcance el umbral correspondiente los indicadores establecidos respecto de lo previsto en el plan de negocio (business plan). En este sentido, los parámetros que el Consejo de Administración deberá tomar en consideración para fijar el importe al que ascendería la remuneración variable deberán ser concretos, predeterminados, cuantificables y medibles y estar en línea con la estrategia de la Sociedad, promover su sostenibilidad y la rentabilidad del Grupo en el largo plazo.

Dentro de la nueva política de remuneraciones de los miembros del consejo aprobada tanto por el Consejo el 23 de febrero de 2022 como por la Junta General de Accionistas el 13 de abril de 2022, se incluyen tanto parámetros de rendimiento financiero como parámetros de rendimiento no financiero.

2. Plan de Incentivo a Largo Plazo (LTIP). El detalle del Plan se puede consultar en el apartado B7 siguiente.

- *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.

La Compañía no tiene establecido ningún sistema de ahorro a largo plazo.

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

El contrato suscrito por la Compañía con el Consejero Delegado establece una indemnización por importe equivalente a dos años de su retribución fija en caso de extinción del contrato por la Sociedad, salvo que dicha extinción se debiera a un incumplimiento grave y culpable por su parte de las obligaciones que legal o contractualmente le incumban.

En caso de extinción del contrato por desistimiento del Consejero Delegado, éste deberá ponerlo en conocimiento de la Sociedad por escrito con una antelación mínima de 3 meses, debiendo 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.

- *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 principales del contrato de prestación de servicios suscrito por la Compañía con el Consejero Delegado son los siguientes:

- Duración: el contrato entró en vigor el 8 de abril de 2019 y permanecerá en vigor mientras D. Francisco de Borja García-Egocheaga Vergara permanezca como Consejero Delegado de la Compañía.
- Exclusividad: el Consejero Delegado de la Compañía desempeñará su cargo en exclusividad para la Compañía y a tiempo completo, por lo que no podrá trabajar directa o indirectamente ni prestar servicios para terceros ni por cuenta propia, incluso aunque tales actividades no compitan con las de la Compañía;
- No competencia post-contractual: una vez finalizado el contrato por cualquier causa, el Consejero Delegado no podrá desarrollar, durante un período de un año, ninguna actividad que sea concurrente con las de la Sociedad o cualquier empresa del grupo Neinor, tanto por cuenta propia como por cuenta de un empresario competidor.

En concepto de compensación por la obligación de no competencia post-contractual, tendrá derecho a percibir una cantidad bruta equivalente al 70% de la retribución fija anual vigente en dicho momento.

- *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.*

La Compañía no tiene establecido ninguna remuneración suplementaria para los consejeros.

- *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.*

No existen otros conceptos retributivos.

- *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.*

No existen otras remuneraciones suplementarias.

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.*

La revisión de la Política de Remuneraciones se realiza para su adaptación a las disposiciones del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, modificado por la Ley 5/2021 por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital que impone nuevos requisitos al contenido de las políticas de remuneraciones de consejeros de sociedades cotizadas y obliga a la adaptación de las políticas vigentes en la próxima Junta General que celebren las sociedades cotizadas tras la entrada en vigor de dicha norma conforme a la Disposición Transitoria Primera de la Ley 5/2021. Adicionalmente, se incorporan aspectos derivados de la revisión del Código de Buen Gobierno de la Comisión Nacional de Valores en junio de 2020.

El trabajo de actualización vino precedido de un análisis detallado solicitado por el Consejo en el ejercicio 2021 para mejorar la transparencia del Informe Anual de Remuneraciones y de la política de remuneraciones de los consejeros a la Dirección de GRC, Auditoría Interna y Sostenibilidad, con el fin de adaptarse a los cambios normativos expuestos con anterioridad y a dar respuesta a:

- Consideración de todos los accionistas de la compañía e incrementar el voto favorable a la aprobación del Informe anual de remuneraciones anual y en su caso de la política de Remuneraciones de los consejeros en la Junta General de Accionistas.
- Dar respuesta a las solicitudes de determinados proxy advisors e inversores que se pusieron en contacto con la sociedad y que plantearon ciertas mejoras en la descripción de ambos documentos.

El trabajo realizado se basó en las conversaciones mantenidas con distintos proxy advisors e inversores, en el análisis de los requerimientos de la normativa y del CUBG y recomendaciones en la elaboración de informes de la CNMV, así como en un estudio de mercado respecto a los informes presentados por compañías similares y de referencia en compliance y Buen Gobierno corporativo.

Algunos de los principales cambios acordados en dicho trabajo y que se incluyen en el IAR y en la Política de Remuneraciones del Consejo han sido:

- El establecimiento de KPI con parámetros financieros y no financieros para medir el desempeño de las cantidades variables y que estos consten en acta y sean descritos en el IAR.
- Incluir parámetros de rendimiento no financiero en la consideración de la retribución variable.
- La vigencia de la Política por tres ejercicios y la obligación de su ratificación en JGA.
- Incluir los límites globales de retribución fija y variable para en Consejo en su totalidad, el Consejero Ejecutivo y a nivel individual para todos aquellos miembros del Consejo de Administración por su condición de tales.
- Inclusión de un límite en la retribución variable del Consejero Ejecutivo.
- Inclusión de las cantidades a percibir en concepto de seguro de vida e incapacidad permanente al Consejero Ejecutivo.
- Incrementar el detalle de las cláusulas de malus y clawback.
- Facultar a la dirección de Gobierno, Riesgo y Cumplimiento (GRC), Auditoría interna y Sostenibilidad para que asista a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el aseguramiento de la Política y de todas las directrices marcadas en la misma.

Con fecha 23 de febrero y 13 de abril de 2022, respectivamente, la Política de Remuneraciones del Consejo, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fue aprobada por el Consejo de Administración de Neinor Homes y por su Junta General de Accionistas.

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.neinorhomes.com/negocio-responsable-e-innovacion/gobierno-corporativo/politica-de-remuneraciones-de-los-miembros-del-consejo-de-administracion/>

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.*

Tal y como figura en el acta notarial de la Junta General de Accionistas celebrada el 11 de abril de 2022 autorizada por la Notario de Bilbao D^a Raquel Ruiz Torres con el número 1.029 de su protocolo, el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2021 fue aprobado en votación consultiva por un 88,07% de votos a favor.

El voto de los accionistas en la JGA ha sido clave para que el Consejo propusiera un análisis de mejora a la Dirección de GRC, Auditoría Interna y ESG, ya implantado y explicado en puntos anteriores, en el IAR y en la política de Remuneraciones del Consejo. Esta mejora en el voto a favor se espera que se materialice en el presente ejercicio, si bien, se ha producido un pequeño incremento en el voto a favor respecto al IAR desde un 84,34% de votos favorables en el 2020 al 88,07% en el 2022.

El porcentaje de votos a favor de la nueva Política de Remuneraciones que se ha explicado en los puntos anteriores ha sido aprobada en el ejercicio 2022 con un porcentaje de votos a favor de un 98,11%, mejorando sustancialmente el porcentaje de votos a favor que se obtuvo en la última actualización de dicha política en 2020 con un 84,26%.

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

B.1.1 *Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.*

En lo que respecta a la retribución de los consejeros en su condición de tales, en la medida en que la remuneración prevista en la política de remuneraciones fija un límite anteriormente descrito, la Compañía se ha limitado a aplicarla en sus propios términos.

El importe devengado por los consejeros en su condición de tales durante el ejercicio 2022 es el siguiente:

- Ricardo Martí Fluxá: percibió una retribución fija anual de 115.000 Euros, así como 51.000 Euros en concepto de dietas de asistencia.
- Anna M. Birulés Bertran: percibió una retribución fija de 85.000 Euros, así como 39.000 Euros en concepto de dietas de asistencia.

- Alfonso Rodés Vilà: percibió una retribución fija de 85.000 Euros, así como 36.000 Euros en concepto de dietas de asistencia.
- Andreas Segal: percibió una remuneración fija de 85.000 Euros, así como 34.500 Euros en concepto de dietas de asistencia.
- Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola: percibió una remuneración fija de 6.250 Euros. (*)

(*) El Sr. Morenés fue reclasificado de Consejero Independiente a Consejero Dominical el 26 de enero de 2022, fecha en la que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprobó su cambio de condición y que posteriormente fue ratificado por el Consejo en base al artículo 529 duodécimo de la Ley de Sociedades de Capital, en atención a su relación con el accionista Stoneshield Southern Real Estate Holding II, S.à r.l, que informa mediante carta de fecha 23 de enero de 2022 de la adquisición de un 18,453% del capital social de la sociedad, porcentaje que posteriormente se fue incrementando hasta la participación que figura a 31 de diciembre en el Informe Anual de Gobierno Corporativo. Por este motivo el señor Morenés sólo ha percibido la remuneración fija correspondiente al periodo en el que ha estado como Consejero Independiente, dado que como se ha explicado anteriormente los Consejeros Dominicales y Ejecutivos no tienen remuneración por su condición de tales.

Respecto de la remuneración variable del Consejero Delegado y del Consejero Ejecutivo, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, en la reunión celebrada el 25 de enero de 2023, analizó el cumplimiento de los objetivos fijados para el cobro de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2022.

Respecto de la remuneración variable, se había establecido como requisito de devengo para todos los empleados de la compañía, el que se hubiese alcanzado al menos un 80% del objetivo de EBITDA. La distribución de los objetivos fijada era: 20% de los objetivos de la Compañía, 20% de los objetivos de los departamentos corporativos u objetivos territoriales y un 60% objetivos individuales. El porcentaje de cumplimiento de los objetivos de la compañía fue del 75%, el de los departamentos y regionales osciló entre el 25% y el 118% y la media de cumplimiento de los objetivos individuales fue del 71%.

Como consecuencia de lo anterior, la Comisión propuso, y el Consejo aprobó, un bonus de 300.000 euros para el Consejero Delegado, por los resultados del ejercicio 2022, que se harán efectivo en el ejercicio 2023.

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

No se ha producido desviación en el procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones.

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

No se han producido excepciones a la política de remuneraciones.

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.*

Ver apartado A.1

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

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

La remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

En lo que respecta a la remuneración del Consejero Delegado, que es el único Consejero que tiene contemplado el pago de remuneración variable, sus objetivos respecto de la remuneración variable, por su cargo ejecutivo, el sistema retributivo previsto está alineado con los intereses de la Sociedad. Los objetivos anuales fijados para la obtención del bonus están vinculados a los resultados financieros y no financieros. En concreto, en el contrato individual celebrado con el Consejero Delegado se prevé la posibilidad de percibir una retribución variable anual en efectivo, siempre que los resultados mejoren significativamente el plan de negocio y que así lo decida el Consejo de Administración de la Sociedad.

Los parámetros ponderados tomados en consideración para fijar la remuneración variable de la parte del resultado financiero, como objetivos de compañía, son los siguientes:

| | Peso |
|---|-------------|
| 1. Margen Contribución Development (M€) | 25% |
| 2. Grúas (#) | 25% |
| 3. OpEx (M€) | 25% |
| 4. EBITDA (net MIP) (M€) | 25% |

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, en la reunión celebrada el 25 de enero de 2023, analizó el cumplimiento de los objetivos fijados para el cobro de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2022.

Respecto de la remuneración variable, se había establecido como requisito de devengo para todos los empleados de la compañía, el que se hubiese alcanzado al menos un 80% del objetivo de EBITDA. La distribución de los objetivos fijada era: 20% de los objetivos de la Compañía, 20% de los objetivos de departamentales corporativos u objetivos territoriales y un 60% objetivos individuales. El porcentaje de cumplimiento de los objetivos de la compañía fue del 75%, el de los departamentos y regionales osciló entre el 25% y el 118% y la media de cumplimiento de los objetivos individuales fue del 71%.

Para el caso de la Remuneración variable del Consejero Delegado, se basa completamente en los objetivos de compañía, que son en si mismos sus objetivos personales y los “departamentales”, si bien la distribución de los mismos se modifica para la consideración de los parámetros no financieros, quedando de la siguiente manera:

| | Peso |
|---|-------------|
| 1. Margen Contribución Development (M€) | 25% |
| 2. Grúas (#) | 25% |
| 3. OpEx (M€) | 15% |
| 4. EBITDA (net MIP) (M€) | 25% |
| 5. ESG index score | 10% |

De esta manera, los objetivos de la compañía suponen un 90% y los objetivos en materia de información no financiera o criterios de sostenibilidad son el 10% restante. El objetivo de los resultados de empresa (parámetros financieros) se ha cumplido un 75% y los parámetros relacionados con los objetivos de sostenibilidad se han cumplido al 100%.

Como consecuencia de lo anterior, la Comisión aprobó un bonus de 300.000 euros para el Consejero Delegado.

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

| | Número | % sobre el total |
|-----------------------|------------|------------------|
| Votos emitidos | 70.070.137 | 87,6% |

| | Número | % sobre emitidos |
|------------------------|------------|------------------|
| Votos negativos | 8.176.274 | 11,67% |
| Votos a favor | 61.711.330 | 88,07% |
| Votos en blanco | - | - |
| Abstenciones | 182.533 | 0,26% |

Observaciones

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

Los componentes fijos de la remuneración de los consejeros que califican como “independientes” y “otros externos” consisten en un sueldo fijo anual y dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones. Los importes abonados se han incrementado en 10.000 euros en cuanto a la retribución fija anual de los consejeros por su condición de tal y 15.000 euros la correspondiente al Presidente del Consejo con respecto a las retribuciones satisfechas en el ejercicio anterior. Los importes abonados a los consejeros se encuentran por debajo del límite estipulado en la Política de Remuneraciones del Consejo.

Las dietas han sido abonadas en función de la asistencia a las reuniones del consejo y de sus comisiones.

La proporción que supone la retribución fija anual frente al total de componentes fijos devengados y consolidados (retribución fija + dietas por asistencia) para los consejeros Ricardo Martí Fluxá, Anna M. Birulés Bertran, Alfonso Rodés Vilà y Andreas Segal, son respectivamente de un 69%, 69%, 70% y 71%, no habiéndose producido diferencias significativas respecto a la proporción que se daba en el ejercicio pasado.

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

El sueldo devengado por el consejero ejecutivo por el desempeño de funciones de dirección consiste en un sueldo fijo y una retribución variable ("bonus"). La remuneración global (retribución fija y variable) del consejero delegado ha disminuido un 21%, pasando en el ejercicio 2021 de 1.324.500 euros a 1.050.000 euros en el ejercicio 2022. La diferencia se debe fundamentalmente a que en el ejercicio pasado se produjo una gratificación extraordinaria aprobada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones por la ejecución de la operación corporativa de fusión con Quabit.

Respecto a la proporción que guarda la retribución variable con respecto a la retribución fija se ha pasado de ser un 100% (misma cantidad de retribución fija que variable) a ser un 50% tras el análisis y aprobación realizado desde la comisión de nombramientos y retribuciones al inicio del ejercicio 2022.

El sueldo variable se ha determinado conforme se ha indicado en el apartado B.3 anterior.

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

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- 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, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Tal y como se ha explicado en el apartado A.1 anterior, tan sólo el consejero ejecutivo puede percibir remuneración variable. La remuneración variable consiste en lo siguiente:

1. **Bonus anual**, que aprueba cada año el Consejo de Administración de la compañía y cuyo detalle se puede encontrar en el apartado A.1 anterior;
2. **Plan de Incentivos a Largo Plazo 2020 ("LTIP 2020")**.

El LTIP 2020 fue aprobado por el Consejo de Administración de la Compañía el 28 de febrero de 2020 con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones. El LTIP fue incluido en el Reglamento de Remuneraciones del Consejo que fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 1 de abril de 2020.

Son beneficiarios del LTIP 2020, además de determinados empleados de la Compañía, el Consejero Delegado que es consejero ejecutivo.

Se trata de un sistema de remuneración compuesto en su totalidad por acciones de la Compañía.

El LTIP 2020 está compuesto por un único ciclo de tres años. El periodo de consecución se inicia el 1 de enero de 2020 y ha finalizado el 31 de diciembre de 2022. Al finalizar el periodo de consecución, el número de acciones de cada beneficiario se calculará teniendo en cuenta el nivel de consecución de determinadas métricas previamente aprobadas, que se detallan posteriormente, junto con las acciones equivalentes a los dividendos abonados, ambos de acuerdo con lo siguiente:

- 50% de las acciones obtenidas se entregarán al finalizar el periodo de consecución de tres años (pago inicial), más un número de acciones que será equivalente a los dividendos que teóricamente hubiesen sido pagados a ese 50% de las acciones obtenidas desde el inicio del LTIP 2020 (1 de enero de 2020) y hasta el día de su abono, dividido entre el precio medio de las acciones en el periodo de 6 meses anterior a la finalización del ciclo.
- 25% de las acciones obtenidas se entregarán transcurrido un año del pago inicial, siempre que el beneficiario permanezca en la Sociedad y sujeto a previsiones de malus, más un número de acciones que será equivalente a los dividendos que teóricamente hubiesen sido pagados a ese 25% de las acciones obtenidas desde el inicio del LTIP 2020 (1 de enero de 2020) y hasta el día de su abono, dividido entre el precio medio de las acciones en el periodo de 6 meses anterior a la finalización del 2023.
- 25% de las acciones obtenidas se entregarán transcurridos dos años del pago inicial, siempre que el beneficiario permanezca en la Sociedad y sujeto a previsiones de malus, más un número de acciones que será equivalente a los dividendos que teóricamente hubiesen sido pagados a ese 25% de las acciones obtenidas desde el inicio del LTIP 2020 (1 de enero de 2020) y hasta el día de su abono, dividido entre el precio medio de las acciones en el periodo de 6 meses anterior a la finalización del 2024.

El 50% de la cantidad a pagar se determina en función del grado de consecución del EBITDA de la Sociedad, medido de forma acumulativa, estando el objetivo fijado al inicio del ciclo.

El otro 50% de la cantidad a pagar se determinará en función del retorno total a los accionistas, que se calculará como la evolución del precio de la acción sumando el valor de los dividendos, en su caso, durante el período asumiendo que se reinvierten en acciones de Neinor Homes en el día que son recibidos.

El importe máximo que el consejero delegado puede potencialmente recibir es de 2.700.000 euros en el caso, siendo las bases de un cumplimiento del 100% de los objetivos de 1.800.000 euros.

Las métricas del Plan son las siguientes:

50% EBITDA + 50% Total Shareholder Return (“TSR”)

El EBITDA se mide acumulativamente, fijándose el objetivo al comienzo del ciclo. Se define como la suma de los objetivos de EBITDA para los 3 años del ciclo y el logro está basado en la suma del EBITDA real por el mismo período.

El TSR se calcula como la evolución del precio de la acción más el valor de los dividendos, en su caso, durante el período, asumiendo que se reinvierten en acciones de la Compañía en el día que se reciben.

El precio inicial de la acción es de 11 €. El precio de cierre será la media de precios de cierre en las sesiones de mercado de los 6 meses anteriores a la finalización del ciclo (del 1 de julio al 31 de diciembre de 2022, ambos incluidos).

Los objetivos son los siguientes:

| Objetivo | | Incentivo conseguido (% de acciones objetivo) |
|----------|---------|--|
| Nivel | EBITDA | |
| ≥ MAXIMO | ≥ 410M€ | 150% |
| OBJETIVO | 370m€ | 100% |
| MÍNIMO | 330M€ | 50% |
| < MÍNIMO | < 330M€ | 0% |

| Objetivo | | Incentivo conseguido (% de acciones objetivo) |
|----------|---------|--|
| Nivel | TSR | |
| ≥ MAXIMO | ≥ 48,2% | 150% |
| OBJETIVO | 36,80% | 100% |
| MÍNIMO | 26% | 50% |
| < MÍNIMO | < 26% | 0% |

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá la facultad de proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago del LTIP 2020 a los consejeros ejecutivos, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas (cláusulas de reducción, o malus, y de recuperación, o clawback): (a) pérdidas en el Grupo Neinor Homes (EBITDA negativo / Beneficio después de impuestos) en el año posterior a la fecha de finalización del LTIP 2020 atribuible a las decisiones de gestión tomadas en el período de consecución de cada año; (b) la reexpresión material de los estados financieros del Grupo, cuando así lo consideren los auditores externos, excepto cuando sea apropiado debido a un cambio en las normas contables; (c) incumplimiento grave del código de conducta interno por parte del director ejecutivo. La cláusula de malus se aplica durante el período de aplazamiento del pago del LTIP 2020, mientras que la cláusula de clawback se aplica durante el año siguiente a la entrega de las acciones, en ambos casos solo con respecto a las acciones que se entregarán en cada pago (después de impuestos).

B.8 Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Hasta la fecha del presente informe la Compañía no es conocedora de ningún supuesto que determine la aplicación de cláusulas de reducción o devolución (clawback) de los componentes variables de las remuneraciones.

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

La Compañía no tiene establecido ningún sistema de ahorro a largo plazo.

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.

La Compañía no ha abonado indemnizaciones u otro tipo de pagos derivados de ceses anticipados de consejeros.

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.

Durante el ejercicio 2022 no se ha producido ninguna modificación del contrato de quien ejerce funciones de alta dirección como Consejero Ejecutivo. Las condiciones principales del contrato firmado con de D. Francisco de Borja García-Egocheaga se detallan en el apartado A.1.

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

La Compañía no ha abonado remuneraciones suplementarias a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

La Compañía no ha concedido anticipos, créditos ni garantías a los consejeros.

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

Los consejeros en su condición de tales no han devengado remuneración en especie. Respecto del Consejero Delegado, ver apartado B.7.

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.

No se han abonado remuneraciones de este tipo.

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

No existen otros conceptos retributivos distintos de los indicados anteriormente.

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

| Nombre | Tipología | Período de devengo 2022 |
|---------------------------------------|---------------|-----------------------------|
| Ricardo Martí Fluxá | Independiente | 01/01/2022 hasta 31/12/2022 |
| Anna M. Birulés Bertran | Independiente | 01/01/2022 hasta 31/12/2022 |
| Alfonso Rodés Vilá | Independiente | 01/01/2022 hasta 31/12/2022 |
| Andreas Segal | Independiente | 01/01/2022 hasta 31/12/2022 |
| Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola | Dominical | 01/01/2022 hasta 31/12/2022 |
| Juan José Pepa | Dominical | 01/01/2022 hasta 31/12/2022 |
| Francisco de Borja García-Egocheaga | Ejecutivo | 01/01/2022 hasta 31/12/2022 |
| Van J. Stults | Dominical | 01/01/2022 hasta 31/12/2022 |
| Aref H. Lahham | Dominical | 01/01/2022 hasta 31/12/2022 |

iii) *Sistemas de ahorro a largo plazo*

| | Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro |
|--|--|
| Ricardo Martí Fluxá | |
| Anna M. Birulés Bertran | |
| Alfonso Rodés Vilá | |
| Andreas Segal | |
| Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola | |
| Juan José Pepa | |
| Francisco de Borja García-Egocheaga | |
| Van J. Stults | |
| Aref H. Lahham | |

| 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 2022 | | Ejercicio 2021 | |
| | Ejercicio 2022 | Ejercicio 2021 | Ejercicio 2022 | Ejercicio 2021 | Sistemas con derechos económicos consolidados | Sistemas con derechos económicos no consolidados | Sistemas con derechos económicos consolidados | Sistemas con derechos económicos no consolidados |
| Ricardo Martí Fluxá | | | | | | | | |
| Anna M. Birulés Bertran | | | | | | | | |
| Alfonso Rodés Vilá | | | | | | | | |
| Andreas Segal | | | | | | | | |
| Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola | | | | | | | | |
| Juan José Pepa | | | | | | | | |
| Francisco de Borja García-Egocheaga | | | | | | | | |
| Van J. Stults | | | | | | | | |
| Aref H. Lahham | | | | | | | | |

iv) *Detalle de otros conceptos*

| Nombre | Concepto | Importe retributivo |
|--|----------|---------------------|
| Ricardo Martí Fluxá | n/a | n/a |
| Anna M. Birulés Bertran | n/a | n/a |
| Alfonso Rodés Vilá | n/a | n/a |
| Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola | n/a | n/a |
| Juan José Pepa | n/a | n/a |
| Francisco de Borja García-Egocheaga | n/a | n/a |
| Van J. Stults | n/a | n/a |
| Aref H. Lahham | n/a | 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 2022 | Total ejercicio 2021 |
|---------------------------------------|-------------------|--------|---|--------|------------------------------------|------------------------------------|---------------|-----------------|----------------------|----------------------|
| Ricardo Martí Fluxá | | | | | | | | | | |
| Anna M. Birulés Bertran | | | | | | | | | | |
| Alfonso Rodés Vilá | | | | | | | | | | |
| Andreas Segal | | | | | | | | | | |
| Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola | | | | | | | | | | |
| Juan José Pepa | | | | | | | | | | |
| Francisco de Borja García-Egocheaga | | | | | | | | | | |
| Van J. Stults | | | | | | | | | | |
| Aref H. Lahham | | | | | | | | | | |

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

| Nombre | Denominación del Plan | Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022 | | Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022 | | Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio | | | | Instrumentos vencidos y no ejercidos | | Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022 | |
|---------------------------------------|-----------------------|--|--------------------------|---|--------------------------|---|---------------------------------------|-------------------------------------|---|--------------------------------------|-----------------|--|--|
| | | Nº instrumentos | Nº acciones equivalentes | Nº instrumentos | Nº acciones equivalentes | Nº instrumentos | Nº acciones equivalentes/consolidadas | Precio de las acciones consolidadas | Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos consolidados (miles €) | Nº instrumentos | Nº instrumentos | Nº acciones equivalentes | |
| Ricardo Martí Fluxá | | | | | | | | | | | | | |
| Anna M. Birulés Bertran | | | | | | | | | | | | | |
| Alfonso Rodés Vilá | | | | | | | | | | | | | |
| Andreas Segal | | | | | | | | | | | | | |
| Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola | | | | | | | | | | | | | |
| Francisco de Borja García-Egocheaga | | | | | | | | | | | | | |
| Juan José Pepa | | | | | | | | | | | | | |
| Van J. Stults | | | | | | | | | | | | | |
| Aref H. Lahham | | | | | | | | | | | | | |

iii) *Sistemas de ahorro a largo plazo*

| | Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro |
|---------------------------------------|---|
| Ricardo Martí Fluxá | |
| Anna M. Birulés Bertran | |
| Alfonso Rodés Vilá | |
| Andreas Segal | |
| Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola | |
| Juan José Pepa | |
| Francisco de Borja García-Egocheaga | |
| Van J. Stults | |
| Aref H. Lahham | |

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

Importes totales devengados y % variación anual

| | Ejercicio 2022 | % variación 2022/2021 | Ejercicio 2021 | % variación 2021/2020 | Ejercicio 2020 | % variación 2020/2019 | Ejercicio 2019 | % variación 2019/2018 | Ejercicio 2018 |
|---|----------------|-----------------------|----------------|-----------------------|----------------|-----------------------|----------------|-----------------------|----------------|
| Consejeros Ejecutivos | | | | | | | | | |
| Francisco de Borja García-Egocheaga | 1050 | -20,7% | 1.324 | 64% | 805 | 145%* | 328,7 | | |
| Consejeros Externos | | | | | | | | | |
| Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola | 6 | -95,12% | 123 | 1% | 121,5 | 0% | 121,5 | 79% | 68 |
| Anna M. Birulés Bertran | 124 | 3,33% | 120 | 3% | 117 | -12% | 133,5 | 37% | 97,5 |
| Ricardo Martí Fluxà | 166 | 8,85% | 152,5 | 2% | 149,5 | -8% | 163 | 23% | 133 |
| Alfonso Rodés Vila | 121 | 2,1% | 118,5 | 4% | 114 | -10% | 126 | 27% | 99 |
| Juan José Pepa | | | | | | | | | |
| Andreas Segal | 119,5 | 9,13% | 109,5 | 3% | 106,5 | 6% | 100,4 | | |
| Van J. Stults | | | | | | | | | |
| Aref H. Lahham | | | | | | | | | |
| Resultados consolidados de la sociedad | 96.572 | -6,10% | 102.855 | 47% | 70.116 | 10% | 63.748 | 39% | 45.991 |
| Remuneración media de los empleados | 59.459 | -28,62% | 83.299 | 31%** | 63.632 | -2% | 64.641 | -6% | 68.727 |

* El incremento se corresponde a que en el ejercicio 2019, el consejero delegado ostento dicho cargo durante unos meses y no durante el ejercicio completo como lo han hecho en el 2020, 2021 y 2022.

** La diferencia entre el 2020 y 2021 se produce fundamentalmente por la incorporación de trabajadores de Quabit al Grupo con remuneraciones medias más altas, al bonus de la alta dirección por el rendimiento y respuesta dada frente al ejercicio de pandemia, el bonus por la integración de Quabit y finalmente por computarse los sueldos y salarios de todas aquellas personas que han salieron de la compañía en el último trimestre del año 2021 con la integración de Quabit y que sin embargo no fueron consideradas como plantilla, al no pertenecer a la misma el 31.12.2021. En el presente ejercicio ya con una plantilla consolidada se ha reducido el sueldo medio, si bien, es ligeramente superior a años anteriores por la incorporación de parte de la plantilla de Quabit con salarios más elevados.

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.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 22 de febrero de 2023.

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 miembros 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 |
|--|--|----------------------|
| | | |