

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES
ANONIMAS COTIZADAS

NEINOR HOMES, S.A.

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

2024

C.I.F. A- 95786562

Denominación Social: NEINOR HOMES, S.A.

Domicilio Social: C/ Henao 20, Bilbao

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES
ANONIMAS COTIZADAS

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

- A1.** *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 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 ha recibido el asesoramiento de Seeliger y Conde para la elaboración del plan de remuneración variable a largo plazo de la Sociedad que se describe 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 Política de Remuneraciones de la compañía incorpora 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, también incluye aspectos derivados de la revisión del Código de Buen Gobierno de la Comisión Nacional de Valores en junio de 2020.

La última revisión de la Política de Remuneraciones, que se realizó en 2023, ha tenido como objetivo actualizar la descripción del plan de remuneración variable a largo plazo de la Sociedad, puesto que el plan que figuraba en la Política anterior, denominado Plan de Incentivos a Largo Plazo 2020 (2020 Long Term Incentive Plan, en adelante “LTIP 2020”) finalizó en 2022, habiendo sido reemplazado por un nuevo plan, el “Management Incentive Plan 2023-2025” (en adelante “MIP 2023-2025”), que fue aprobado por el Consejo, con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su sesión celebrada por escrito y sin sesión el 30 de marzo de 2023.

Asimismo, se eliminaron las referencias que existían en la Política al Consejero Ejecutivo distinto del CEO, puesto que actualmente tan sólo existe un consejero ejecutivo, el Consejero Delegado, toda vez que el otro consejero que ostentaba esa posición, D. Jorge Pepa, presentó su dimisión en abril de 2022.

La Política de Remuneraciones es de aplicación para el periodo 2022-2025 y la última modificación de ésta fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2024, que se celebró el 17 de abril de 2024.

La política de Remuneraciones está vigente hasta el 31 de diciembre de 2025.

- 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 incluyen 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 actualización del plan de remuneración variable a largo plazo de la Sociedad, descrito como “Management Incentive Plan 2023-2025” la Sociedad recibió el asesoramiento de Seeliger y Conde para la elaboración del plan de remuneración variable a largo plazo de la Sociedad. Para el desempeño de sus funciones de asesoramiento, Seeliger y Conde (i) llevó a cabo un proceso de consultas con varios de los altos directivos de la Sociedad; y (ii) analizó los planes de incentivos a medio plazo de 7 sociedades/grupos nacionales del sector inmobiliario, entre las que se encontraban grupos de promoción residencial de tamaño similar al de Neinor Homes.

- 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, es decir, no hay retribución variable.

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 lo recibe por su cargo ejecutivo y, a diferencia de los consejeros externos, 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 2024, el Consejero Delegado ha recibido una retribución de 663.000 euros.
 - b) Bonus anual a establecer anualmente por el Consejo de Administración; La retribución variable anual del consejero ejecutivo no podrá exceder en ningún caso del 100% del importe de la retribución fija. La retribución variable cobrada en el ejercicio 2024, devengada en el ejercicio 2023, fue de 350.000 euros mientras que la cantidad devengada y aprobada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones correspondiente al ejercicio 2024, que se hará efectiva en 2025, asciende a 500.000 euros.
 - c) Participación en los sistemas de incentivo a medio plazo de 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 después 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:

Beneficio final neto establecido en el Plan de Negocio.	25%
Número de promociones previsto-lanzadas para la construcción	20%
Cumplimiento del OpEx establecido en el Plan de Negocio.	25%
Margen de contribución establecido en el Plan de Negocio.	20%

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, cumplimiento / alineamiento con taxonomía, implementación de mejoras en ESG, obtención de financiación “verde”, medición y reducción 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 específica cada año alguno de los aspectos que considera más relevantes y un cumplimiento de más del 70% de los objetivos del plan estratégico y del 80% de los objetivos más relevantes del mismo, que mencionamos a continuación:

- ✓ Medición de huella de carbono por ACV y reducción de la misma anualmente.
- ✓ Incremento anual de los certificados energéticos EPC de categoría AA.
- ✓ Tener una valorización de residuos de más del 80% en todas nuestras obras.
- ✓ Establecer sistemas e instalaciones de bajo consumo de agua en todas nuestras promociones.

- ✓ Incremento anual del alineamiento con taxonomía respecto al año anterior.
- ✓ Cumplir con los % de vivienda accesible, de protección o destinada a alquiler asequible, en proyecto, en construcción o entregadas sobre el total de viviendas entregadas de la compañía cada año que marca el Plan estratégico de Sostenibilidad.
- ✓ Mantener los índices de siniestralidad por debajo de la media del sector.
- ✓ Medición anual del impacto social de todas las promociones entregadas.
- ✓ Auditorías financieras y no financieras y de cumplimiento sin salvedades, ni incertidumbres, párrafos de énfasis o incidencias significativas.
- ✓ Tener un BDI y EBITDA positivos.

En el ejercicio 2024 adicionalmente al cumplimiento del 100% de lo señalado anteriormente, el parámetro específico considerado ha sido el apoyo y soporte en la obtención de financiación a través de un bono verde de 325 millones de euros para la justificación de la naturaleza sostenible del mismo, cumpliendo el marco de financiación sostenible y la normativa en vigor.

La consecución de estos objetivos 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 planes de bonus anuales contemplan que en el caso de que (i) 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 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 ejercicio 2023 entró en vigor un sistema de incentivos a medio plazo que tiene una duración de tres años y que se explica en detalle en el apartado B7:

a) Management Incentive Plan 2023-2025 (“MIP 2023-2025”)

Son beneficiarios del MIP 2023-2025, además de determinados miembros de la alta dirección de la Compañía, el Consejero Delegado.

El MIP 2023-2025 está compuesto por tres ciclos de un año. El primer ciclo del Plan se extiende desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023. El segundo ciclo del Plan se extiende desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024 y el tercer ciclo del Plan se extiende desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025. Al finalizar cada periodo de consecución, el incentivo pagadero en efectivo a cada beneficiario se calculará teniendo en cuenta el nivel de consecución de determinadas métricas previamente aprobadas, descritas en el apartado B.7, de acuerdo con lo siguiente:

- La liquidación efectiva se producirá tras la aprobación de las cuentas anuales correspondientes al año de finalización de cada ciclo y la aprobación de la propuesta por parte del Consejo del dividendo correspondiente para cada año (es decir, 2024 para el primer ciclo, 2025 para el segundo ciclo y 2026 para el último ciclo).
- El devengo en cada uno de los tres años se calculará proporcionalmente a los dividendos totales distribuidos en cada año sobre el RTA (Retorno Total al Accionista) por los 3 años, el importe estimado total para todos los partícipes en el mismo y para la totalidad del plan en los tres años asciende a 15 millones de euros, vinculados al desembolso de 450 millones de euros como RTA, existiendo un techo de pago en el caso que los dividendos repartidos sean superiores a los 450 millones de euros de todo el plan previsto (limitado a 17,5 millones de Euros por la totalidad de los 3 años de devengo).
- Existen una serie de niveles que distribuyen la cantidad a percibir por cada partícipe del plan sobre el importe total asignado, siendo el porcentaje asignado al CEO de un 21%.
- El Consejo deberá aprobar el objetivo de RTA y la llave EBITDA de cada uno de los años del plan, todo ello de conformidad con el Plan Estratégico 2023-2027, cuyo cumplimiento será condición previa para el devengo del Incentivo.

Clawback: En caso de salida voluntaria de un directivo de la empresa antes del tercer año (finalización del plan) se aplicará una penalización equivalente al 30% de la cantidad devengada y percibida hasta ese momento (neta de impuestos).

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá la facultad de proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago del MIP 2023-2025 al Consejero Ejecutivo, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas (cláusulas de reducción y de recuperación).

- *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 2024 ha ascendido a 121.325 euros
- Un máximo de 100.000 euros para los demás consejeros independientes u “otros externos”. La Remuneración fija en el ejercicio 2024 ha ascendido a 89.675 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.*

La remuneración fija del Consejero Delegado por el desempeño de funciones de alta dirección en el ejercicio es de seiscientos sesenta y tres mil euros (663.000 €).

- *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 Consejero Delegado podrá percibir una retribución variable anual (bonus), de conformidad con lo previsto en su contrato individual celebrado con la Sociedad, 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.

El contrato que se suscriba con el Consejero Delegado establecerá 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 en 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.

En la Política de remuneraciones de los miembros del consejo, aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas el 13 de abril de 2022 y modificada el 17 de abril de 2024, se incluyen tanto parámetros de rendimiento financiero como parámetros de rendimiento no financiero.

2. Plan de Incentivos a Largo Plazo (MIP 2023-2025). 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 sus cargos 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 periodo de un año, ninguna actividad que sea concurrente con las de la Sociedad o cualquier empresa del Grupo Neinor Homes, 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 su retribución fija anual vigente en ese 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.*

En el ejercicio 2024 no se ha producido ningún cambio relevante en la Política de Remuneraciones de la compañía. Únicamente han sido aprobadas por la Junta General de accionistas, celebrada el 17 de abril de 2024, una serie de modificaciones aprobadas por el Consejo de Administración el 22 de noviembre de 2023, que ha fueron descritas en el Informe anual de Remuneraciones del ejercicio 2023.

La política de Remuneraciones está vigente hasta el 31 de diciembre de 2025.

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/corporate/esg/buen-gobierno/informacion-gobierno-corporativo/politicas-de-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 17 de abril de 2024 autorizada por la Notario de Bilbao D^a Raquel Ruiz Torres con el número 943 de su protocolo, el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2023 fue aprobado en votación consultiva por un 96,3660% de votos a favor. En consecuencia, no se ha adoptado ninguna medida al respecto.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLITICA 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 es fija, 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 2024 es el siguiente:

- Ricardo Martí Fluxá: percibió una retribución fija anual de 121.325 Euros, así como 46.500 Euros en concepto de dietas de asistencia.
- Anna M. Birulés Bertran: percibió una retribución fija de 89.675 Euros, así como 40.500 Euros en concepto de dietas de asistencia.
- Alfonso Rodés Vilà: percibió una retribución fija de 89.675 Euros, así como 31.500 Euros en concepto de dietas de asistencia.
- Andreas Segal: percibió una remuneración fija de 89.675 Euros, así como 33.000 Euros en concepto de dietas de asistencia.

Respecto de la remuneración variable del Consejero Delegado, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones en la reunión celebrada el 29 de enero de 2025 analizó el cumplimiento de los objetivos fijados para el cobro de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2024.

El Consejo de Administración en su reunión del 24 de enero del 2024, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, había establecido los siguientes objetivos para el devengo de la remuneración variable del Consejero Delegado en el ejercicio 2024:

	Peso
1. Margen Contribución Development (M€)	20%
2. Grúas (#)	20%
3. OpEx (M€)	25%
4. Neinor Net Income (M€)	25%
5.ESG	10%

El grado de cumplimiento de los distintos objetivos vinculados a la consecución de la remuneración variable del Consejero Delegado, ha sido el siguiente: un 101% de cumplimiento respecto al objetivo de ingresos netos, un 101% de cumplimiento respecto al objetivo del margen de contribución, un 73% de cumplimiento respecto al objetivo de lanzamientos de construcción previsto (grúas), un 111% respecto al objetivo de OPEX previsto por la compañía y un 100% de cumplimiento respecto a los objetivos relativos al ESG de la compañía.

Los porcentajes de cumplimiento de los objetivos han sido revisados y validados por el departamento de GRC.

De igual forma, se han producido hechos adicionales que han sido considerados relevantes a la hora de valorar el rendimiento de la compañía. Así, dentro del pilar de retribución al accionista, la compañía ha repartido ya 137,5 millones de euros y habrá completado en marzo el reparto de 200 millones de euros, cumpliendo al 100% el objetivo previsto en el Plan de Negocio

Por otro lado, durante los ejercicios 2023 y 2024 Neinor Homes ha firmado acuerdos con socios estratégicos para coinvertir 700 millones de euros, ya cerrados, cuando el objetivo era alcanzar los 500 millones. Estos acuerdos alcanzados con Orion, Axa, Urbanitae, Banco de Santander, Ameris, Octopus o Bain Capital, entre otros, supone una clara mejora en la eficiencia de la asignación de capital y una diversificación del negocio y del riesgo.

Como consecuencia de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso, y el Consejo aprobó, en su sesión de 29 de enero de 2025, un bonus de 500.000 euros para el Consejero Delegado, que se hará efectivo en el ejercicio 2025.

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, 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 del Consejero Delegado, son los siguientes:

	Peso
1. Margen Contribución Development (M€)	20%
2. Grúas (#)	20%
3. OpEx (M€)	25%
4. Net Income (M€)	25%
5.ESG	10%

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, en la reunión celebrada el 29 de enero de 2025, analizó el cumplimiento de los objetivos fijados para el devengo de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2024, pagadera en 2025.

El grado de cumplimiento de los distintos objetivos, a que se ha hecho referencia en el apartado B1.1., ha sido analizado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y revisados y validados por el departamento de GRC, con carácter previo a su aprobación por el Consejo.

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	52.574.622	70,1287 %

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.896.728	3,6077 %
Votos a favor	50.664.092	96,3660 %
Votos en blanco	0	0,0000 %
Abstenciones	13.802	0,0263 %

Observaciones

El porcentaje de aprobación sobre el Informe Anual de Remuneraciones en la Junta General de Accionistas correspondiente al ejercicio 2022,

celebrada en el 2023, fue de un 98,6795 %, por lo que en la Junta General de Accionistas celebrada en el 2024 el porcentaje de aprobación se ha mantenido en línea con el del ejercicio anterior.

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 como componente fijo a los Consejeros no han experimentado ningún incremento en el presente ejercicio respecto al ejercicio anterior (2023) y 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 Bertrán, Alfonso Rodés Vilà y Andreas Segal, son respectivamente de un 72%, 69%, 74% y 73%, 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 aumentado un 12%, pasando en el ejercicio 2023 de 1.895.980 euros a 2.125.500 euros en el ejercicio 2024. La diferencia se debe a que en el presente ejercicio el importe devengado correspondiente al cumplimiento del MIP 2023-2025, ha sido algo superior al del anterior ejercicio, dado que el Retorno Total para el accionista (dividendo) ha sido mayor en el 2024 y este es el indicador sobre el que se calcula la cantidad a percibir por dicho Plan, además del incremento de la retribución variable (bonus).

En cuanto a la proporción que guarda la retribución variable (considerando exclusivamente el bonus y no el importe devengado por el MIP) con respecto a la retribución fija, se ha pasado de ser un 53% en el ejercicio 2023 a ser un 75% en el presente ejercicio.

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. **Planes de incentivos**

Por una parte, en el ejercicio 2024, se ha cumplido el segundo plazo de materialización del Plan LTIP 2020 (periodo de consecución / devengo 2020 – 2022), por lo que se ha hecho efectiva al Consejero Delegado la transmisión del segundo bloque de acciones de la compañía contemplado en dicho Plan y que detallaremos en la posterior descripción de cada uno de los planes.

Por otra parte, en el ejercicio 2024 se ha producido el devengo del segundo año del Plan de incentivos (MIP 2023-2025), devengo que se materializará mediante una remuneración en efectivo una vez se hayan aprobado las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2024 en la próxima Junta General de Accionistas a celebrar en el mes de Abril de 2025. El detalle de los importes devengados se muestra en la descripción del Plan.

- o **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 miembros de la alta dirección 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 estaba compuesto por un único ciclo de tres años, ya concluido. El periodo de consecución se inició el 1 de enero de 2020 y finalizó el 31 de diciembre de 2022. Al finalizar el periodo de consecución, el número de acciones de cada beneficiario se ha calculado 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 entregó al finalizar el periodo de consecución de tres años (pago inicial), más un número de acciones 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. Se entregaron en 2023.
- 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. Se entregaron en 2024.
- 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. Se entregarán en 2025.

El 50% de la cantidad a pagar se determinó 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 determinó 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 periodo asumiendo que se reinvierten en acciones de Neinor Homes en el día que son recibidos.

El importe máximo que el consejero delegado podía 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 eran las siguientes:

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

El EBITDA se medía 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 periodo.

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

El precio inicial de la acción era de 11 €. El precio de cierre se calculaba como 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 eran 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 tenía 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 periodo de consecución de cada año; (b) la reexpresión material de los estados financieros del Grupo, cuando así lo consideren los auditores externos, excepto cuando fuera 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 aplicaba durante el periodo de aplazamiento del pago del LTIP 2020, mientras que la cláusula de clawback se aplicaba 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).

En base a los resultados obtenidos en el periodo de consecución por la compañía, se superaron los 410 millones de euros de EBITDA acumulado,

por lo que el incentivo obtenido en el objetivo de EBITDA alcanzó el techo del 150%.

Respecto al segundo objetivo, relacionado con el “TSR”, no se produjo revalorización de la acción, por encima del precio inicial considerado (11 euros), por lo que no se devengó incentivo por este segundo objetivo, siendo el grado de consecución de un 0%.

El importe bruto en acciones cobrado en el 2024 por el Consejero Delegado, correspondiente al segundo plazo del 25% del plan que hemos detallado anteriormente, asciende a 448.000 euros, correspondientes a un 150% del cumplimiento del objetivo del EBITDA más un número de acciones que ha sido el equivalente a los dividendos que se han pagado 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.

Una vez liquidados impuestos al tipo marginal de IRPF del Consejero Delegado, las acciones depositadas en su cuenta de valores han sido de 23.951 acciones, que permanecen a 31 de diciembre de 2024, al no poder operar con ellas en un periodo anual desde su cobro, según marca el reglamento del LTIP.

2.2 Plan de Incentivos a Largo Plazo ‘Management Incentive Plan 2023-2025’ (“MIP 2023-2025”)

Son beneficiarios del MIP 2023-2025, además de determinados miembros de la Alta Dirección de la Compañía, el Consejero Delegado.

El MIP 2023-2025 está compuesto por tres ciclos de un año. El primer ciclo del Plan se extiende desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023. El segundo ciclo del Plan se extiende desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024 y el tercer ciclo del Plan se extiende desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025. Al finalizar cada periodo de consecución, el incentivo pagadero en efectivo a cada beneficiario se calculará teniendo en cuenta el nivel de consecución de determinadas métricas previamente aprobadas, de acuerdo con lo siguiente:

El Plan se concibe como un sistema medible basado en la consecución de los siguientes KPIs: Retorno Total para el Accionista (RTA) como "objetivo" y el Ebitda como "llave":

- El Retorno Total para el Accionista contempla tanto dividendos ordinarios como extraordinarios y como cancelación de autocartera.

El objetivo de Retorno Total al Accionista, RTA, es de 450M€ en los 3 años 2023-2025.

La distribución del importe total del Plan en cada uno de los tres años será proporcional al dividendo distribuido cada año.

Dado que el objetivo de RTA para cada año es muy superior al distribuido hasta el momento, no será necesario alcanzar un mínimo sobre el objetivo de RTA anual o sobre el objetivo de RTA acumulado para que devengue el Plan.

- Ebitda como "llave" con los siguientes objetivos anuales y acumulativos para cada uno de los 3 años:

Año	EBITDA Objetivo	EBITDA Acumulado
2023	135M€	135M€
2024	100M€	235M€
2025	100M€	335M€

Deberá alcanzarse un umbral del 85% del objetivo anual acumulado de EBITDA para que se devengue el derecho económico asignado a cada año. Por debajo del 85%, no se devengará. A partir del 85%, el devengo será proporcional en el mismo porcentaje (ej: 90% consecución objetivo Ebitda, supone 90% de devengo). Una vez alcanzado el 100% del objetivo de Ebitda acumulado, se devengará el 100% del plan.

- La liquidación efectiva se producirá tras la aprobación de las cuentas anuales correspondientes al año de finalización de cada ciclo y la aprobación de la propuesta por parte del Consejo del dividendo correspondiente para cada año (es decir, 2024 para el primer ciclo, 2025 para el segundo ciclo y 2026 para el último ciclo).
- El devengo del Incentivo no tendrá tope anual. El devengo en cada uno de los tres años se calculará proporcionalmente a los dividendos totales distribuidos en cada año sobre el RTA (Retorno Total al Accionista) por los 3 años (limitado a 17,5 millones de Euros por la totalidad de los 3 años de devengo).
- El Consejo deberá aprobar el objetivo de RTA y la llave EBITDA de cada uno de los años del plan, todo ello de conformidad con el Plan Estratégico 2023-2027, debiéndose alcanzar el 85% del objetivo anual acumulado de EBITDA como condición previa para el devengo del Incentivo.
- En el supuesto de que se produzca una toma o cambio de control en la Sociedad o en cualquiera de las sociedades del Grupo, o un evento u operación material se liquidará el importe total del programa.
- El Incentivo que, en su caso, correspondiese abonar se entregará en el plazo más breve de tiempo posible con posterioridad a la operación que da lugar a la liquidación anticipada del Plan.

Clawback: En caso de salida voluntaria de un directivo de la empresa antes del tercer año (finalización del plan), se aplicará una penalización equivalente al 30% de la cantidad devengada y percibida hasta ese momento (neta de impuestos).

El importe total del Plan propuesto es de 15 millones de Euros, con un tope de 17,5 millones de Euros a distribuir entre los seis beneficiarios del mismo. De ese importe, el porcentaje que corresponde al CEO es del 21%. El importe de este Plan supone el 3,33% del objetivo del RTA (450 millones de Euros). En este sentido, como el tope es de 17,5 millones de Euros, se considerará como el mayor objetivo alcanzable sujeto a incentivo un RTA de 525 millones de Euros en los 3 años. A partir de dicho importe no se devengarán derechos económicos adicionales por los beneficiarios del Plan.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá la facultad de proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago del MIP 2023-2025 al Consejero Ejecutivo, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas (cláusulas de reducción y de recuperación).

Con fecha 21 de febrero de 2024 el Consejo, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fijó para el segundo periodo correspondiente al ejercicio 2024 un objetivo de RTA de 200 M de euros y un EBITDA de 100 M de euros.

Si bien la compañía en un periodo de 15 meses va a distribuir 250 millones de dividendo, de los cuales 200 son a cargo del ejercicio fiscal del 2024, en el ejercicio 2024, con cargo a dicho ejercicio, a 31 de diciembre de 2024 se habían repartido 137,5 millones, teniendo previsto repartir los 62,5 restantes hasta el objetivo, en el primer trimestre de 2025. En este sentido el cumplimiento del objetivo RTA se ha cumplido en un 68,75% que es lo que se ha devengado en dicho ejercicio. A 31 de diciembre de 2024, la compañía ha alcanzado el 100% de cumplimiento

respecto al parámetro “llave” de Ebitda. En base a lo anterior, el Consejero Delegado ha devengado la cantidad de 962.500 euros que se hará efectiva, en su caso, una vez se hayan aprobado las cuentas anuales de 2024, en 2025.

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 2024 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 2024
Ricardo Martí Fluxá	Independiente	01/01/2024 hasta 31/12/2024
Anna M. Birulés Bertrán	Independiente	01/01/2024 hasta 31/12/2024
Alfonso Rodés Vilá	Independiente	01/01/2024 hasta 31/12/2024
Andreas Segal	Independiente	01/01/2024 hasta 31/12/2024
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	Dominical	01/01/2024 hasta 31/12/2024
Juan José Pepa	Dominical	01/01/2024 hasta 31/12/2024
Francisco de Borja García-Egocheaga	Ejecutivo	01/01/2024 hasta 31/12/2024
Van J. Stults	Dominical	01/01/2024 hasta 31/12/2024
Aref H. Lahham	Dominical	01/01/2024 hasta 31/12/2024

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

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

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

[illegible]

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)		Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes
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	LTIP 2020	88.136*	88.136*	n/a	n/a	44.068	44.068	16,9	744,7	n/a	88.136	88.136
Van J. Stults												
Aref H. Lahham												

*Se hace constar que (i) 68.019 acciones se corresponden con el primer y segundo pagos del LTIP 2020, por importe equivalente al 75% de las acciones obtenidas durante el período de consecución más un número de acciones equivalente a los dividendos que hubiesen correspondido a dichas acciones desde el 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 al 31 de diciembre de 2022; (ii) el 25% restante se entregará en el ejercicio 2025, conforme a lo previsto en los términos y condiciones del LTIP 2020, siempre que se cumplan las condiciones para su entrega; y (iii) en la medida en que todas las acciones a entregar en virtud del LTIP 2020 están sujetas a cláusulas “malus” (incluidas las correspondientes al pago inicial antes referido), dichas acciones serán objeto de consolidación en los siguientes IARs conforme dichas cláusulas dejen de resultar aplicables.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)	Importe de los fondos acumulados (miles €)
---	--

Nombre	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2024		Ejercicio 2023	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	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	n/a		n/a		n/a		n/a	
Anna M. Birulés Bertran	n/a		n/a		n/a		n/a	
Alfonso Rodés Vilá	n/a		n/a		n/a		n/a	
Andreas Segal	n/a		n/a		n/a		n/a	
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	n/a		n/a		n/a		n/a	
Juan José Pepa	n/a		n/a		n/a		n/a	
Francisco de Borja García-Egocheaga	n/a		n/a		n/a		n/a	
Van J. Stults	n/a		n/a		n/a		n/a	
Aref H. Lahham	n/a		n/a		n/a		n/a	

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 2024	Total ejercicio 2023
Ricardo Martí Fluxá										
Anna M. Birulés Bertrán										
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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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	n/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Anna M. Birulés Bertran	n/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alfonso Rodés Vilá	n/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Andreas Segal	n/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	n/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Francisco de Borja García-Egocheaga	n/a	0	0			0	0	0	0	0		
Juan José Pepa	n/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Van J. Stults	n/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aref H. Lahham	n/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Ricardo Martí Fluxá	0
Anna M. Birulés Bertrán	0
Alfonso Rodés Vilá	0
Andreas Segal	0
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	0
Juan José Pepa	0
Francisco de Borja García-Egocheaga	0
Van J. Stults	0
Aref H. Lahham	0

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 2024		Ejercicio 2023	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	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 Bertrán								
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

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 2024	% variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros Ejecutivos									
Francisco de Borja García-Egocheaga	2.125,5	12%	1.896	34,09 %	1.414	-23,07 %	1.838	39,35 %	1.319
Consejeros Externos									
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	-	-	-	-100 %*	6	-95,12 %*	123	1,23 %	121,5
Anna M. Birulés Bertrán	130,5	-5,4%	138	11,29 %	124	3,33 %	120	2,56 %	117
Ricardo Martí Fluxá	167,5	-4,28%	175	5,42 %	166	8,85 %	152,5	2,01 %	149,5
Alfonso Rodés Vila	121,5	-6,5%	130	7,44 %	121	2,11 %	118,5	3,95 %	114
Juan José Pepa									
Andreas Segal	123	0%	123	2,93 %	119,5	9,13 %	109,5	2,82 %	106,5
Van J. Stults									
Aref H. Lahham									
Resultados consolidados de la sociedad	62.468	-31,62%	91.363	-5,4 %	96.572	-6,11 %	102.855	46,69 %	70.116
Remuneración media de los empleados	55.521	1%	54.998	5,7 %	51.995	-37,58 %**	83.299	30,91 %**	63.632

(*) La diferencia entre 2024/2023/2022 y 2021/2020 se debe a que 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. Por este motivo el señor Morenés en el ejercicio 2022 sólo percibió la remuneración fija correspondiente al periodo en el que estuvo como Consejero Independiente, dado que como se ha explicado anteriormente los Consejeros Dominicales y Ejecutivos no tienen remuneración por su condición de tales.

(**) 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 y al bonus por la integración de Quabit. En el ejercicio siguiente 2022, se produce la discontinuación de la línea de servicing, bajas por jubilación de empleados con mucha experiencia y ajustes de plantilla por la integración de Quabit, todos ellos con salarios más elevados que la media de la compañía, por lo que se produce una disminución relevante del salario medio de la plantilla, que una vez estabilizada, ya se ha mantenido estable en los últimos tres ejercicios.

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 25 de febrero de 2025.

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

Sí ☐ No ☒

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