

PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE NEINOR HOMES, S.A. EN RELACIÓN CON LA MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE LA SOCIEDAD, INCLUIDA EN EL PUNTO SÉPTIMO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA CONVOCADA PARA LOS DÍAS 17 Y 18 DE ABRIL DE 2018, EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA RESPECTIVAMENTE

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “**Ley de Sociedades de Capital**”), el Consejo de Administración de Neinor Homes, S.A. (“**Neinor**” o la “**Sociedad**”), previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha elaborado y aprobado la presente propuesta motivada de modificación de la Política de Remuneración de Neinor, que se someterá a la aprobación de la Junta General de accionistas cuya celebración tendrá lugar, previsiblemente, el día 18 de abril de 2018.

En caso de aprobación por la Junta General de accionistas de Neinor, este texto refundido de la Política de Remuneración sustituirá y reemplazará al texto hasta ahora vigente y descrito en el último Informe Anual de Remuneración sometido a votación consultiva de la Junta General, esto es, el informe correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2017.

2. PERIODO DE VIGENCIA

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneración modificada mantendrá su vigencia y será de aplicación durante los ejercicios 2017, 2018 y 2019, salvo que la Junta General de accionistas de la Sociedad acuerde su modificación o sustitución durante este periodo.

3. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN

Se propone la modificación de segundo párrafo del apartado “1 *Planteamiento y ámbito de la Política de Remuneración*”, que tendrá la siguiente redacción:

“...

La Política de Remuneración 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 de este proceso, la Sociedad ha contado con el asesoramiento legal de Uría Menéndez y, además, en el marco de la salida a Bolsa, la Sociedad recibió el asesoramiento de Willis Towers Watson para la elaboración del actual plan de remuneración variable a largo plazo de la Sociedad (ver punto 5.2.2. de la presente Política de Remuneraciones). En este sentido, se hace constar que, 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 inmobiliario¹ y de 14 sociedades comparables (por tamaño) de distintos sectores².

...”

En el ámbito de esta modificación, se incorporan las siguientes notas al pie:

“1 Barratt Developments, Bellway, Berkeley Group, Bovis Homes, Countryside Properties, Crest Nicholson, Redrow, Persimmon, Taylor Wimpey, Cairn, Nexity y Kaufman & Broad.

2 Técnicas Reunidas, Acerinox, Sacyr, Indra, Viscofan, Meliá Hotels, NH Hotel Group, Atresmedia, Applus Services, Cie Automotive, Ebro Foods, Faes Farma, Axiare Patrimonio, Talgo, Saeta Yield y Prosegur.”

Se propone la modificación del apartado “4.1 *Importe máximo anual de remuneración de los consejeros*”, que tendrá la siguiente redacción:

“4.1 *Importe máximo anual de remuneración de los consejeros*

La remuneración anual máxima a percibir por los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales asciende a 900.000 euros.”

Se propone la modificación del apartado “4.2. *Retribución fija anual*”, que tendrá la siguiente redacción:

“4.2. *Retribución fija anual*

El Consejo de Administración establecerá los criterios para determinar los importes correspondientes a cada consejero, teniendo en cuenta lo siguiente:

- *La categoría del consejero.*
- *El papel que cumple el consejero en el Consejo de Administración y en cualquiera de sus comisiones.*
- *Las tareas y responsabilidades específicas asumidas durante el año.*
- *La experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas tareas.*
- *La cantidad de tiempo y de dedicación que exige su cumplimiento.*

Teniendo en cuenta lo anterior, solo tendrán derecho a percibir una remuneración por su condición de tales aquellos consejeros que califiquen como consejeros “independientes” u “otros externos”. El importe individual a percibir por los referidos consejeros como retribución fija anual es el siguiente:

- *La cantidad de 100.000 euros para el Presidente del Consejo de Administración.*
- *La cantidad de 75.000 euros para los demás consejeros independientes u “otros externos”.*

Los importes indicados anteriormente corresponden a un ejercicio fiscal completo. En caso de que el consejero forme parte del Consejo de Administración por un periodo distinto de un ejercicio fiscal completo, la cantidad se calculará según la proporción que proceda. 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 indicado en el apartado 4.1 anterior, el Consejo de Administración estará facultado para reducir de forma proporcional las cantidades descritas en el presente apartado 4.2.

Además, los referidos consejeros tendrán derecho a percibir, en concepto de dietas, los siguientes importes:

- *La cantidad de 3.000 euros por atender a cada reunión del Consejo de Administración.*
- *La cantidad de 1.500 euros por atender, en su caso, a cada reunión de las Comisiones a las que pertenezcan.*

Si el número de miembros del Consejo de Administración aumentase dentro de los límites previstos por los Estatutos sociales, la retribución fija a percibir por cualquier nuevo consejero se determinará conforme a las condiciones anteriormente descritas.”

Se propone la modificación del apartado “5.2.1. *Retribución variable anual (plan de bonus)*”, que tendrá la siguiente redacción:

“5.2.1 *Retribución variable anual (plan de bonus)*

Los consejeros ejecutivos de la Sociedad podrán percibir una retribución variable anual en las condiciones previstas en sus respectivos contratos individuales celebrados con la Sociedad, así como participar como beneficiarios en los planes de retribuciones variable (bonus) que, en su caso, apruebe la Sociedad.

En lo que respecta al CEO, su contrato individual celebrado con la Sociedad prevé la posibilidad de percibir una retribución variable anual en efectivo (annual bonus), siempre que supere sustancialmente lo previsto en el plan de negocio (business plan) y que así lo decida el Consejo de Administración de la Sociedad. En este sentido, el actual plan de retribución variable (bonus) prevé que los parámetros ponderados que el Consejo de Administración deberá tomar en consideración para fijar la remuneración variable del CEO son los siguientes:

- *Un 75% de la remuneración variable se fijará en atención al nivel de cumplimiento de objetivos generales vinculados a los ingresos de la Sociedad, al Ebitda/Margin, a la rentabilidad (medida en eficiencia de costes) y a los tiempos de entrega (delivery timing); y*
- *Un 25% de la remuneración variable se fijará en atención al nivel de cumplimiento de objetivos de carácter individual que estén asociados a su condición de consejero ejecutivo y que no estén vinculados directamente a los resultados generales de la Sociedad (como, por ejemplo, desarrollo y/o ejecución de nuevos proyectos para la Sociedad).*

En cualquier caso, el importe máximo a percibir por el CEO en concepto de retribución variable anual (bonus) durante un ejercicio fiscal será de 500.000 euros.”

Se propone la modificación del sexto párrafo del apartado “5.2.2. *Retribución variable a largo plazo (LTIP)*”, que tendrá la siguiente redacción:

“...

La entrega de las acciones a cada beneficiario se llevará a cabo una vez finalizado cada uno de los ciclos y una vez cumplidas las obligaciones tributarias correspondientes. Los consejeros ejecutivos no podrán transmitir las acciones recibidas al amparo del LTIP durante un período de 1 año a contar desde la entrega de dichas acciones.

...”

Se propone la modificación del apartado “5.3. *Indemnizaciones por cese anticipado, pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización*”, que tendrá la siguiente redacción:

“5.3 *Indemnizaciones por cese anticipado, pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización*

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a recibir una compensación por cese anticipado en caso de finalización de las relaciones laborales por motivos no imputables a estos. Esta indemnización deberá incluirse en el contrato celebrado entre el consejero ejecutivo y la Sociedad. En cualquier caso, las indemnizaciones pactadas por cese anticipado no podrán ser superiores a un importe equivalente a dos años de la retribución fija y se procurará que no recompensen resultados desfavorables.

En lo que respecta al CEO, el contrato de prestación de servicios suscrito con la Sociedad no prevé cláusulas de indemnización por cese anticipado.

Además, los contratos celebrados entre la Sociedad y los consejeros ejecutivos podrán prever pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, en los términos y dentro de los límites legalmente establecidos.

En lo que respecta al CEO, el contrato de prestación de servicios suscrito con la Sociedad prevé:

- *Que la prestación de servicios por el CEO se llevara a cabo en régimen de exclusividad y plena dedicación; y*
- *Que, durante un período de dos años tras la terminación del contrato de servicios suscrito con la Sociedad, el CEO se abstendrá de: (a) realizar, directa o indirectamente, la misma actividad que la llevada a cabo por la Sociedad; y (b) participar, directa o indirectamente, en el capital de cualquier sociedad o entidad que compita con la Sociedad.”*

Se propone la modificación del apartado “5.4. *Contribuciones a planes de pensiones, planes de cobertura social y seguros de vida*”, que tendrá la siguiente redacción:

“Los consejeros ejecutivos también podrán recibir determinados beneficios sociales, tales como primas de seguros de vida o contribuciones a planes de pensiones. La cantidad a percibir por cada consejero ejecutivo se convendrá en el contrato individual que cada uno celebre con la Sociedad.

En lo que respecta al CEO, el contrato de prestación de servicios suscrito con la Sociedad prevé que el CEO tendrá derecho participar en los planes y sistemas de beneficios sociales para altos directivos que, en su momento, pueda aprobar la Sociedad (e.g. seguros de vida).”

Los demás apartados de la Política de Remuneración se mantienen inalterados, salvo en lo que respecta a los posibles ajustes de fechas o de numeración de párrafos.

4. CONCLUSIONES

El Consejo de Administración de Neinor considera que la remuneración de los consejeros prevista en esta Política de Remuneración, tras la modificación propuesta a la Junta General de accionistas, guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su actual situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. Asimismo, el sistema de remuneración está orientado a promover el crecimiento, la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

En Madrid, a 21 de febrero de 2018