

**INFORME QUE FORMULA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y
RETRIBUCIONES DE NEINOR HOMES, S.A. EN RELACIÓN CON LA
PROPUESTA DE ACUERDO RELATIVA A 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. OBJETO DEL INFORME

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**”), así como en el artículo 15.5.(vii) del Reglamento del Consejo de Administración de Neinor Homes, S.A. (“**Neinor**” o la “**Sociedad**”), la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de fecha 21 de febrero de 2018, ha elaborado y aprobado el presente informe para justificar y explicar la propuesta de modificación de la Política de Remuneración de la Sociedad que se eleva al Consejo de Administración para que éste, a su vez, lo someta a la aprobación de la Junta General de accionistas de Neinor.

La mencionada propuesta, cuyo texto íntegro figura en el Anexo de este informe, tiene por finalidad (i) ampliar la categoría de consejeros que tienen derecho a percibir una retribución por su condición de tales e incluir a aquellos consejeros que se encuentren dentro de la categoría de “*otros externos*”, con la finalidad de permitir que los consejeros de la Sociedad perciban una remuneración suficientemente competitiva para atraer y retener talento que contribuya a la creación de valor para la Sociedad; (ii) otorgar mayor flexibilidad al Consejo de Administración para determinar la retribución fija anual de cada uno de los consejeros por su condición de tales, sin que se modifiquen los límites anteriormente previstos, para permitir que la Sociedad pueda atraer y retener a los mejores profesionales; y (iii) llevar a cabo otros ajustes y modificaciones menores que no están vinculados con los puntos anteriores (como, por ejemplo, fechas, números de apartados, ajustes técnicos para eliminar posibles

contradicciones o duplicidades, inclusiones derivadas de la normativa aplicable, etc.), así como ampliar parte de la información incluida en la sección relativa a los consejeros ejecutivos y actualizar la cuantía global máxima anual de la remuneración de los consejeros por su condición de tales.

Los restantes términos de la Política de Remuneración aprobada por el, por entonces, accionista único de la Sociedad el 8 de marzo de 2017 permanecerán sin variación.

2. JUSTIFICACIÓN DE LAS MODIFICACIONES PROPUESTAS

2.1 Modificación del apartado 1 de la Política de Remuneración

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones consideran oportuno aprovechar la presente propuesta de modificación de la Política de Remuneración para incorporar una descripción más detallada del proceso seguido por la Sociedad para la elaboración y redacción de la presente Política.

2.2 Modificación del apartado relativo a la retribución fija anual de los consejeros por su condición de tal

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones consideran que es importante garantizar que la Sociedad disponga de las herramientas y mecanismos suficientes para atraer y retener el mejor talento que contribuya al desarrollo del negocio de la Sociedad. En este sentido, la Comisión entiende que la actual limitación prevista en el apartado 4.2 de la Política de Remuneración, consistente en circunscribir el derecho a percibir una retribución a los consejeros independientes, podría obstaculizar la atracción y retención de talento.

Asimismo, la Comisión entiende que la actual redacción del apartado 4.2 de la Política de Remuneración resta flexibilidad al Consejo de Administración en cuanto a la determinación del importe de la retribución individual a percibir por cada uno de los consejeros, dentro de los límites fijados en la referida política. En concreto, los miembros de la Comisión consideran que la actual redacción impide que el Consejo pueda acordar una retribución individual por un importe inferior al previsto en la Política de Remuneración, incluso cuando así lo puedan requerir las circunstancias del momento.

Tomando en cuenta lo anterior, la Comisión entiende que:

- (i) se justifica ampliar la categoría de consejeros que tienen derecho a percibir una remuneración por su condición de tales e incluir a los consejeros con la categoría de “*otros externos*”;
- (ii) en línea con lo previsto en el artículo 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital, en determinadas circunstancias es importante que el Consejo de Administración de la Sociedad tenga atribuida la facultad de moderar la retribución fija asignada a cada uno de los consejeros por su condición de tal y, por tanto, el Consejo de Administración debe tener la capacidad de reducir el importe a percibir por cada uno de los consejeros cuando, como consecuencia de un incremento en el número de miembros del Consejo de Administración, el importe total de la remuneración a pagar supere el importe máximo anual fijado por la Junta General de accionistas de la Sociedad.

2.3 Ajustes de carácter técnico e inclusión de información en el apartado correspondiente a los consejeros ejecutivos

A la luz de la normativa aplicable y de las mejores prácticas en esta materia, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera oportuno aprovechar la celebración de la Junta General ordinaria de accionistas para realizar determinados ajustes de carácter técnico e incorporar información adicional en el apartado relativo a la remuneración de los consejeros ejecutivos de la Sociedad.

Asimismo, atendiendo a los últimos cambios producidos en la composición cualitativa del Consejo de Administración, los miembros de esta Comisión consideran justificado proponer el incremento del importe máximo anual de la remuneración del conjunto de los miembros del Consejo de Administración, actualmente fijado en 500.000 euros. En concreto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que, con el objetivo de permitir que la Sociedad pueda atraer y retener el talento necesario para garantizar la mejor gestión del negocio de la Sociedad, el referido importe debería quedar fijado en 900.000 euros anuales.

3. PERIODO DE VIGENCIA

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneración 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.

4. CONCLUSIÓN

Por todo lo anterior, conforme a lo dispuesto por el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad eleva la presente propuesta al Consejo de Administración de la Sociedad para que este, a su vez, la proponga a la Junta General para su aprobación.

En Madrid, a 21 de febrero de 2018

ANEXO

TEXTO ÍNTEGRO DE LA MODIFICACIÓN PROPUESTA

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.