

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE NEINOR HOMES, S.A.

1. PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

En el presente documento se refleja la política de remuneraciones (la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”) aplicable a los miembros del consejo de administración de Neinor Homes, S.A. (“**Neinor**” o la “**Sociedad**” y, junto con el resto de sociedades de su grupo, el “**Grupo**”), 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 (la “**LSC**”)

Los programas de remuneración que se establecen a continuación 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.

Asimismo, la Política de Remuneraciones se ha elaborado teniendo en cuenta el nuevo *management incentive plan* de la Sociedad (el “**MIP**”) para el periodo 2026-2028, que fue aprobado por el consejo, con el informe favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones, en su sesión celebrada el 6 de marzo de 2026.

En caso de ser aprobada, la presente Política de Remuneraciones resultará de aplicación desde la misma fecha de aprobación y hasta el 31 de diciembre de 2028, sustituyendo y dejando sin efecto la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad vigente hasta el momento.

2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones tiene como finalidad definir y controlar los programas de remuneración de la Sociedad en relación con sus consejeros, con el objeto de generar e incrementar el valor del Grupo para sus empleados y sus accionistas, fijando una remuneración de los consejeros acorde al tamaño del Grupo y estableciendo criterios de remuneración variable alineados con el plan estratégico empresarial y los intereses del Grupo y medibles para determinar adecuadamente su grado de cumplimiento.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Política de Remuneraciones de los consejeros pretende establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y a las responsabilidades asumidas por estos, y se aplica con el fin de atraer, retener y motivar a los miembros del consejo de administración de Neinor. Asimismo, la Política tiene como objetivo promover la consecución de los objetivos estratégicos de Neinor, y su sostenibilidad a largo plazo, en el contexto en el que desarrolla su actividad conforme a la legislación vigente, por parte de los consejeros.

3. PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Con el fin de contar con una estructura sólida de gobierno corporativo, Neinor ha considerado apropiado establecer unos principios claros para garantizar que la estrategia de remuneración aprobada por el

consejo de administración se aplique de conformidad con la propia estrategia de la Sociedad, basada tanto en el pilar de la competitividad como en el de la equidad, tomando en consideración lo que se satisfaga en el mercado en compañías comparables por su capitalización. Con esta finalidad, la actual Política de Remuneraciones se regirá por los siguientes principios:

3.1 GARANTIZAR LA INDEPENDENCIA DE CRITERIO

Las remuneraciones se estructurarán 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.

3.2 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 contribuyan a la creación de valor para la Sociedad.

3.3 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 incluirán las disposiciones adecuadas para evitar conflictos de interés, la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

3.4 TRANSPARENCIA

La Política de Remuneraciones y las normas específicas para la determinación de las retribuciones serán claras y conocidas.

3.5 CLARIDAD E INDIVIDUALIZACIÓN

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

3.6 EQUIDAD DE LA RETRIBUCIÓN

Las remuneraciones deberán fijarse 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 únicamente podrán ser ofrecidos a consejeros ejecutivos cuando elementos similares sean accesibles a otros empleados del Grupo.

4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS

En relación con la remuneración otorgada a los miembros del consejo de administración por su condición de tales, es decir, por la realización de las tareas de supervisión y de toma de decisiones colegiada en

el seno del consejo de administración, la Política de Remuneraciones pretende retribuirlos de modo adecuado y suficiente por su dedicación, cualificaciones y responsabilidades, sin que ello implique comprometer su independencia de criterio.

En este sentido, Neinor ha adoptado una Política de Remuneraciones en virtud de la cual, únicamente los consejeros independientes y otros externos tienen derecho a percibir una remuneración por la realización de sus tareas de supervisión y de toma de decisiones colectivas, es decir, por su condición de miembros del consejo de administración.

Conforme al artículo 34 de los estatutos sociales de la Sociedad, como norma general, el cargo de consejero será remunerado. La retribución de los consejeros por su condición de tal a que se refiere el apartado anterior tendrá tres componentes: (a) una asignación fija anual; (b) dietas de asistencia; y (c) remuneración en acciones o vinculada a su evolución.

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 esta Política de Remuneraciones. 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.

4.1 IMPORTE MÁXIMO ANUAL DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS

Durante los ejercicios en los que la presente Política se encuentre en vigor, considerando todos los conceptos retributivos posibles, la remuneración máxima anual del conjunto de los consejeros de la Sociedad, independientemente de su categoría, no podrá exceder de los 6.000.000 euros, excluyendo el MIP y los pagos realizados en concepto de primas del seguro de responsabilidad civil contratado por la sociedad para los consejeros.

Asimismo, este límite podrá ser revisado y modificado si se produjeran aumentos o disminuciones en el número de miembros del consejo de administración de la Sociedad, a fin de mantener una proporcionalidad razonable.

4.2 RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

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

- (i) la categoría del consejero;

- (ii) el papel que cumple el consejero en el consejo de administración y en cualquiera de sus comisiones;
- (iii) las tareas y responsabilidades específicas asumidas durante el año;
- (iv) la experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas tareas; y
- (v) 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.

La remuneración que perciba la totalidad de los consejeros en su condición de tales, incluyendo la remuneración del Presidente del consejo de administración, no podrá exceder en ningún caso de 2.500.000 euros anuales, sin incluir los pagos por primas de seguros de responsabilidad civil.

El importe máximo individual a percibir por cada uno de los referidos consejeros, tanto en concepto de retribución fija anual como, en su caso, de asignación fija anual por presidencia o pertenencia a comisiones, así como por las dietas por asistencia, es el siguiente:

- (i) un máximo de 300.000 euros para el Presidente del consejo de administración.
- (ii) un máximo de 220.000 euros para los demás consejeros independientes u "otros externos".

Estos importes 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 prorrateará proporcionalmente considerando el periodo en que fue consejero.

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 referido importe máximo anual, el consejo de administración estará facultado para reducir de forma proporcional las remuneraciones individuales antes descritas en el presente apartado.

Por último, 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.

4.3 RETRIBUCIÓN VARIABLE DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

Los consejeros no ejecutivos no podrán tener remuneración variable.

5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

La comisión de nombramientos y retribuciones de la Sociedad aplicará los principios descritos anteriormente a la hora de determinar la combinación de remuneraciones de aquellos consejeros que cumplan funciones ejecutivas en la Sociedad.

De acuerdo con la composición actual del consejo de administración, únicamente un consejero desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad, el consejero delegado o *chief executive officer* (el “CEO”).

5.1 RETRIBUCIÓN FIJA ANUAL

La retribución fija se determinará conforme a la responsabilidad, la posición jerárquica y la experiencia de cada consejero ejecutivo, teniendo presente las características específicas de cada función y la dedicación requerida, así como el análisis de mercado realizado por consultores independientes del sector, y todo ello para establecer una base salarial competitiva que atraiga y retenga talento para contribuir a la creación de valor.

El CEO tendrá derecho a percibir una cantidad no superior a 1.500.000 euros como retribución fija anual.

5.2 RETRIBUCIÓN VARIABLE

Tomando en debida consideración las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad, los consejeros ejecutivos podrán beneficiarse de los incentivos con componentes variables que, con carácter general, la Sociedad reconozca a sus altos directivos. Además, en supuestos justificados, la Sociedad podrá aprobar un incentivo o bonus discrecional sujeto al cumplimiento de determinados objetivos en beneficio de los consejeros ejecutivos, que podrá abonarse en efectivo y/o incluir entrega de acciones o instrumentos basados en acciones, siempre que se cumplan los requisitos legales establecidos al efecto.

La retribución variable se basa en los principios de la Política de Remuneraciones descritos anteriormente y por tanto tendrá asignados unos objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y medibles vinculados a variables que guarden relación con su rendimiento y con factores financieros y no financieros y estén en línea con la estrategia de la Sociedad promoviendo su sostenibilidad y la rentabilidad del Grupo en el largo plazo. En este sentido, la retribución variable tendrá en cuenta los elementos que se describen en los apartados siguientes.

Los contratos que se suscriban con los consejeros ejecutivos establecerán cláusulas de *clawback* que obliguen al consejero a reintegrar a la Sociedad y faculden 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.

Actualmente sólo los consejeros ejecutivos disfrutan de los componentes variables de la retribución.

5.2.1 Retribución variable anual (plan de bonus)

Los consejeros ejecutivos de la Sociedad podrán percibir una retribución variable anual, de conformidad con lo previsto 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.

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 a 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. Estos parámetros podrían ser tales como:

- (i) Parámetros de rendimiento financiero: nivel de cumplimiento de objetivos generales vinculados a los ingresos de la Sociedad, al EBITDA/*Margin*, a la rentabilidad (medida en eficiencia de costes), al nivel de gastos operativos (*operational expenditures*) a los tiempos de entrega (*delivery timing*); así como 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 o ejecución de nuevos proyectos para la Sociedad).
- (ii) Parámetros de rendimiento no financiero: tales como aquellos vinculados al avance del plan de sostenibilidad del Grupo, cumplimiento en materia de gobierno corporativo, implementación de mejoras en *ESG*, medición y compensación de la huella de carbono, formación a empleados, nivel de satisfacción de clientes, objetivos de igualdad y no discriminación, y similares. El peso de los objetivos no financieros será como máximo del 25%.

El detalle de los parámetros de rendimiento tanto financiero como no financiero marcados como objetivo de cada ejercicio, será aprobado al inicio del año por la comisión de nombramientos y retribuciones, dejando constancia en acta y se publicará en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros.

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.

La comisión de nombramientos y retribuciones determinará en qué medida se han cumplido los criterios de rendimientos previo al abono de la retribución variable y en el informe anual de remuneraciones de los consejeros se informará de los criterios y métodos para tal comprobación. En dicha determinación se tomarán en cuenta las eventuales salvedades que en su caso consten en el informe del auditor externo.

Los contratos que la Sociedad suscriba con los beneficiarios de los planes de bonus anuales, contemplarán que, en el caso de que (i) se produzca cualquier hecho o circunstancia que tenga 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, 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.

5.2.2 Retribución variable a largo plazo

Los consejeros ejecutivos de la Sociedad podrán participar, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, como beneficiarios en los planes de incentivos a largo plazo implantados por la Sociedad. Además, los planes de entrega de acciones deben ser sometidos a la aprobación de la junta general de accionistas.

Los parámetros para determinar el cumplimiento de los planes de incentivo a largo plazo podrán incluir variables ligadas a la consecución de una combinación de objetivos cuantitativos (económico-financieros, no financieros, operativos y/o de creación de valor) y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés de la Sociedad y su estrategia. Entre los objetivos se pueden incluir métricas relacionadas con el negocio de la Sociedad, con la creación de valor a los accionistas y con la sostenibilidad a largo plazo.

Corresponde a la comisión de nombramientos y retribuciones evaluar el desempeño y determinar el cumplimiento de los parámetros preestablecidos, para lo que podrá contar para ello con la colaboración de la comisión de auditoría y control y con el asesoramiento de un experto independiente. La propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones será sometida a la aprobación del consejo de administración. Además, la comisión de nombramientos y retribuciones tendrá la facultad de proponer al consejo de administración la cancelación del pago del incentivo a largo plazo a los consejeros ejecutivos, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas (cláusulas de reducción y recuperación).

Los planes de incentivos a largo plazo de la Sociedad consistirán en el abono en efectivo y/o la entrega gratuita de acciones de la Sociedad, sujeto al cumplimiento de determinados objetivos, a la permanencia en la Sociedad por parte del beneficiario y siempre que se reúnan los requisitos previstos para ello en el correspondiente reglamento.

Actualmente la Sociedad tiene vigente el MIP, que consiste en la percepción de un incentivo pagadero mediante la entrega de acciones y, en determinados casos, en dinero en efectivo, siempre que se reúnan los requisitos previstos para ello en el correspondiente reglamento. El MIP contribuye a la consecución de los objetivos señalados en el apartado 2 de la Política alineando el interés de sus beneficiarios con el crecimiento sostenido de los resultados del Grupo y la creación de valor y retribución al accionista.

El MIP está compuesto por tres ciclos de un año. El primer ciclo del Plan se extiende desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2026. El segundo ciclo del Plan se extiende desde el 1 de enero de 2027 hasta el 31 de diciembre de 2027 y el tercer ciclo del Plan se extiende desde el 1 de enero de 2028 hasta el 31 de diciembre de 2028. Al finalizar cada periodo de consecución, el incentivo pagadero a cada beneficiario conforme se indica a continuación.

(A) Métrica

El MIP se configura como un sistema objetivo y cuantificable de medición de la generación de valor para el accionista.

En concreto, se fija una generación de valor / retorno total al accionista de 900 millones de euros en el periodo 01/01/26 a 31/12/28, lo que implica una tasa de retorno total del 60% en el periodo de tres años partiendo de un precio inicial de 15,5 euros por acción (equivalente a una capitalización total de mercado de 1.500 millones de euros) a 1 de enero de 2026.

Dicho retorno se generará vía: (i) la evolución del precio de la acción; y (ii) la remuneración al accionista por dividendos (reducciones de capital con devolución de aportaciones, dividendos ordinarios y extraordinarios, devolución de la prima de emisión y/o autocartera).

(B) Importe total

El importe total del MIP es de 45 millones de euros, equivalente al 5% del objetivo de creación de valor para el accionista previsto para el periodo 2026-2028 (esto es, 900 millones de euros).

Los 45 millones de euros se repartirán en base a:

- 22.5 millones de euros (50%) vinculado al dividendo (reducciones de capital con devolución de aportaciones, dividendos ordinarios y extraordinarios, devolución de la prima de emisión y/o autocartera) distribuido en el periodo del MIP (siendo la fecha tope de reparto de dividendos 3 meses posteriores a la formulación de cuentas del ejercicio 2028 de Neinor).

- Cálculo del cumplimiento:

Div per / Div tar

- **Div per:** dividendo efectivamente distribuido a los accionistas en el ciclo correspondiente.
- **Div tar:** Dividendo Target del total del periodo 2026-2028 equivalente a 700 millones de euros.

- Cálculo del importe:

(Cálculo del cumplimiento)* 22.5 millones de euros

El cumplimiento acumulado en el periodo podrá superar el 100% en el caso de que el consejo de administración de la Sociedad aprobase una distribución de dividendos superior al target.

- 22.5 millones de euros (50%) vinculados al *Total Shareholder Return*.
- o Cálculo del cumplimiento:

$$(((\text{CB fin} - \text{CB in} + \text{Dividendos}) / \text{CB in}) / 60\%)$$

- **CB fin:** la capitalización bursátil al final de cada ciclo (entendida como el promedio de los 90 días previos al cierre de cada ciclo).
- **CB in:** la capitalización bursátil de partida de 1.500 millones de euros.
- **Dividendos:** la remuneración al accionista por dividendos (reducciones de capital con devolución de aportaciones, dividendos ordinarios y extraordinarios, devolución de la prima de emisión y/o autocartera).
- **Para el ciclo 2 y el ciclo 3:** los dividendos serán los acumulativos desde el ciclo 1. Adicionalmente para calcular el cumplimiento se deberá restar el cumplimiento acumulado desde el ciclo 1.
- o Cálculo del importe:

$$(\text{Cálculo del cumplimiento}) * 22.5 \text{ millones de euros}$$

En el caso de no alcanzar los 22.5 millones de euros de MIP vinculado al dividendo, la cifra vinculada al *Total Shareholder Return* se incrementará al equivalente que refleje el 5% del total del retorno generado deduciéndose el importe efectivo pagado por dividendos.

El importe total de 45 millones de euros de MIP, se verá incrementado en el caso de que el *Total Shareholder Return* sea mayor que el 60% y hasta un máximo del 75% en el periodo. En este tramo se percibirá el 10% del valor generado.

Los referidos importes se distribuirán entre los beneficiarios del MIP (incluido el CEO) conforme a los niveles organizativos definidos y los porcentajes asignados a cada uno. En particular, corresponde al CEO un 22,22% sobre el importe total del MIP.

(C) Devengo

El devengo del MIP será anual.

El MIP no establece un límite máximo de devengo anual. En el caso de alcanzar los 900 millones de euros de retorno en cualquier momento antes del 31 de diciembre de 2028, el 100% del importe propuesto del MIP se devengará automáticamente, manteniendo la estructura de remuneración del 50% en acciones y el 50% en dinero efectivo. En cualquier caso, permanecerán los periodos de indisponibilidad (*lock-up*) tanto para las acciones como para el efectivo descritos en el apartado D.

(D) Liquidación

La liquidación efectiva del MIP se producirá tras la aprobación de la formulación por el consejo de administración de las cuentas anuales correspondientes al año de finalización de cada ciclo y el reintegro de los dividendos correspondientes a cada ejercicio.

El pago del MIP se distribuirá anualmente.

La parte correspondiente al *Total Shareholder return*: la liquidación del importe correspondiente se realizará mediante la entrega de acciones de la Sociedad. Las acciones entregadas estarán sujetas a los siguientes periodos de indisponibilidad (*lock-up*):

- (a) las acciones entregadas en relación con el primer ciclo del plan estarán sujetas a un periodo de indisponibilidad (*lock-up*) de dos años desde su entrega;
- (b) las acciones entregadas en relación con el segundo ciclo del plan estarán sujetas a un periodo de indisponibilidad (*lock-up*) de un año desde su entrega; y
- (c) las acciones entregadas en relación con el tercer ciclo del plan no estarán sujetas a un periodo de indisponibilidad (*lock-up*).

La parte correspondiente a la distribución de dividendos, se remunerará en dinero en efectivo:

- (a) el 50% del importe liquidado se abonará en efectivo y será de libre disposición; y
- (b) el 50% restante se abonará igualmente en efectivo, pero será depositado en una cuenta bloqueada, liberándose una vez transcurrido el periodo completo de tres años (esto es, el 31 de diciembre de 2028).

En caso de extinción de la relación del CEO con la Sociedad antes de la finalización del referido periodo, las cantidades bloqueadas serán restituidas a la Sociedad.

Además, a discreción de sus beneficiarios, se podrá liquidar el importe total del MIP de forma anticipada, sin que la referida liquidación esté sujeta a prorrateo por el tiempo transcurrido, en los siguientes supuestos:

- (a) cambio de control en la Sociedad a través de una oferta pública de adquisición, en cuyo caso la liquidación anticipada deberá hacerse al mismo precio por acción que en la referida oferta pública; y
- (b) modificación material de la composición del consejo de administración de la Sociedad derivada de la dimisión o cese de la mayoría de los consejeros dominicales.

(E) Requisitos para la obtención del incentivo

El CEO, como beneficiario del MIP, perderá su condición de tal y, en consecuencia, su expectativa de derecho a percibir el incentivo derivado del MIP si con anterioridad al fin de cada ciclo (año natural) que corresponda se produjera su desvinculación con la Sociedad como consecuencia de los siguientes supuestos:

- (a) Extinción de la relación laboral del CEO como consecuencia de un despido disciplinario procedente.
- (b) Cese en el cargo de administrador motivado por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Sociedad, o a la concurrencia de los presupuestos necesarios para que Neinor pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra el CEO.

(c) Baja voluntaria.

No obstante, el CEO (o sus causahabientes) mantendrá su expectativa de derecho a percibir una parte proporcional del Incentivo en los siguientes supuestos de extinción de su relación con Neinor:

- (a) Extinción de la relación laboral reconocida como improcedente por la Sociedad o declarada improcedente de forma firme por el correspondiente órgano jurisdiccional o administrativo competente.
- (b) Extinción de la relación laboral por causas objetivas en el marco de un despido individual o colectivo.
- (c) Extinción de la relación laboral de alta dirección por desistimiento de la Sociedad o al amparo de los apartados a), b) y c) del artículo 10.3 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
- (d) Extinción de la relación mercantil por parte de la Sociedad o pérdida sobrevenida de la condición de consejero ejecutivo, sin justa causa. Se entenderá por justa causa cualquier incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe conforme a los cuales el CEO debe desempeñar sus cargos en Neinor así como cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud de su contrato.
- (e) Fallecimiento, en cuyo caso, el Incentivo será percibido por los causahabientes del CEO.
- (f) Declaración firme de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados (incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez), del CEO.
- (g) Jubilación.
- (h) En caso de extinción de mutuo acuerdo de la relación del CEO con la Sociedad, se estará a lo acordado entre las partes.

En los supuestos especiales en los que el CEO (o, en el caso indicado en el apartado (e) anterior, sus causahabientes, o en los supuestos previstos en el apartado (f), cuando corresponda, sus representantes legales) pueda percibir el Incentivo a pesar de haberse extinguido su relación con la Sociedad mencionados en los apartados (a) a (h) anteriores, tendrá derecho a recibir el incentivo en la fecha indicada en el correspondiente reglamento, que se calculará igual que para el resto de beneficiarios del MIP, en la fecha de cálculo de cada ciclo, si bien, el incentivo se prorrateará en función del tiempo efectivamente trabajado desde la fecha de inicio del periodo de medición del ciclo correspondiente de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Plan: } (\text{Incentivo} / 365) \times T$$

Siendo "T" el no de días naturales transcurridos desde el inicio del ciclo en el que se encuentre hasta el día en que se produjo el hecho causante de la aplicación de las disposiciones contenidas en esta cláusula.

En caso de movilidad a un puesto del mismo grupo profesional dentro de la Sociedad en el que el CEO desempeñe responsabilidades del mismo nivel con anterioridad a la fecha de liquidación del plan, se mantendrá inalterado el incentivo inicial concedido al CEO como beneficiario al amparo del MIP.

En caso de excedencia forzosa, el CEO recibirá la parte proporcional del Incentivo que, en su caso, corresponda conforme al apartado anterior relativo a los supuestos de extinción de la relación laboral del CEO con Neinor.

Si se produce una suspensión de la relación laboral del CEO con reserva de puesto de trabajo, según lo previsto en los artículos 45 (salvo en los supuestos recogidos en las letras c), d) y n) de su punto 1, en los cuales el Beneficiario mantendrá el incentivo que, en su caso, se consolide) y 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Beneficiario recibirá la parte proporcional del Incentivo que, en su caso, corresponda conforme al apartado anterior relativo a los supuestos de extinción de la relación laboral del CEO con Neinor.

En caso de promociones o “demociones” será de aplicación el criterio establecido anteriormente, si bien el consejo de administración tendrá la potestad de modificar el incentivo inicial target concedido al CEO al amparo del MIP.

5.3 TÉRMINOS Y CONDICIONES PRINCIPALES DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico de los consejeros ejecutivos se determinarán en sus respectivos contratos, respetando siempre lo previsto en los Estatutos sociales y en la Política.

Los contratos de los consejeros ejecutivos podrán tener una duración determinada o indefinida, y recoger su derecho a recibir una compensación por cese anticipado en caso de finalización de las relaciones laborales por motivos no imputables a estos que no podrá ser superior a dos anualidades de su retribución fija.

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, y deberán establecer un plazo de preaviso de al menos un mes.

La remuneración del compromiso de no competencia post-contractual no podrá exceder del 70% de la remuneración fija en el momento de la resolución del contrato. Los demás pagos por resolución o extinción del contrato no podrán superar un importe equivalente a dos años de la retribución total anual.

El CEO ha suscrito un contrato con la Sociedad, el cual permanecerá en vigor mientras mantenga su condición de CEO de la Sociedad.

En relación con lo anterior, el contrato de prestación de servicios suscrito con la Sociedad prevé:

- (i) una compensación económica pactada por extinción de la relación, cuando proceda, igual a dos anualidades de su retribución fija;

- (ii) que la prestación de servicios por el CEO se llevará a cabo en régimen de exclusividad y plena dedicación;
- (iii) que, durante un período de un año tras la terminación del contrato de servicios suscrito con la Sociedad, el CEO se abstendrá de realizar actividades concurrentes con las de la Sociedad o cualquier empresa del Grupo Neinor Homes, tanto por cuenta propia como por cuenta de un empresario competidor. En compensación a este compromiso de no competencia, el CEO percibirá una compensación igual al 70% de su retribución fija vigente en ese momento.

5.4 RETRIBUCIÓN EN ESPECIE

Los consejeros ejecutivos podrán beneficiarse de retribuciones en especie que, con carácter general, la Sociedad reconozca a los altos directivos u otros empleados de la Sociedad. Además, la Sociedad podría conceder a los consejeros ejecutivos determinados beneficios en especie, de conformidad con las prácticas de mercado, y ciertas prestaciones sociales, tales como seguro médico, contribuciones a planes de pensiones, seguro de vida, incapacidad permanente, total, absoluta o invalidez, cupones de crédito, vehículo de empresa, pagos por traslado, entre otras.

En todo caso, el valor de los componentes retributivos en especie, tales como las aportaciones a planes de pensiones o jubilación, el coche de empresa, los seguros de salud, entre otros, no podrá exceder del 10% de la retribución fija.

A efectos ilustrativos se informa de que el actual contrato suscrito con el CEO establece el derecho a los beneficios socio-asistenciales que se indican a continuación:

- (i) seguro de asistencia médica;
- (ii) 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;
- (iii) seguro de administradores y directivos (D&O);
- (iv) 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.

Por su parte, el contrato suscrito con el consejero ejecutivo establece el derecho a contar con un seguro de asistencia médica familiar.

5.5 NOMBRAMIENTO DE NUEVOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

La retribución de nuevos consejeros ejecutivos estará, en todo lo posible, en línea con la Política de Remuneraciones de los actuales. En el momento de su nombramiento, se fijará la retribución fija de los nuevos consejeros ejecutivos teniendo en cuenta las condiciones de mercado y de puestos comparables y su nivel de experiencia. Los nuevos consejeros ejecutivos podrán participar en la retribución variable sobre la base de los mismos principios que los actuales. El Consejo de Administración, previo informe

de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se reserva el derecho a desviarse de la práctica establecida en la medida necesaria para garantizar la contratación de candidatos apropiados, atendiendo al interés social y de conformidad con esta Política.

6. GOBERNANZA

6.1 ELABORACIÓN, APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

El consejo de administración, tras el informe favorable presentado por la comisión de nombramientos y retribuciones, someterá a la junta general de accionistas una propuesta de Política de Remuneraciones de sus miembros, como mínimo cada tres años y como punto separado del orden del día.

Asimismo, de conformidad con los artículos 272 y 287 de la LSC, cualquier accionista podrá examinar en el domicilio social y solicitar la entrega o el envío gratuito (el cual podrá efectuarse mediante correo electrónico con acuse de recibo si el accionista admite este medio) de la propuesta presentada por el consejo de administración y el informe elaborado por la comisión de nombramientos y retribuciones.

La modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones durante su vigencia requerirá de la aprobación previa de la junta general de accionistas conforme al procedimiento aquí contemplado.

Si la propuesta de una nueva política de remuneraciones es rechazada por la junta general de accionistas, la Sociedad continuará remunerando a sus consejeros de conformidad con la política de remuneraciones en vigor en la fecha de celebración de la junta general y deberá someter a aprobación de la siguiente junta general ordinaria de accionistas una nueva propuesta de política de remuneraciones. Además, si el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros es rechazado en la votación consultiva de la junta general ordinaria, la sociedad solo podrá seguir aplicando la política de remuneraciones en vigor en la fecha de celebración de la junta general hasta la siguiente junta general ordinaria.

La comisión de nombramientos y retribuciones revisará periódicamente la Política y su forma de implementación cuando sea necesario o meramente conveniente, por ejemplo para realizar un análisis comparativo (*benchmark*) de los sistemas de retribución aplicables a compañías comparables y, en su caso, propondrá al consejo de administración las oportunas revisiones. El consejo de administración podrá decidir, si la comisión de nombramientos y retribuciones lo propone, la contratación de un experto externo para que revise la Política de Remuneraciones.

Del mismo modo, la comisión de nombramientos y retribuciones podrá proponer al consejo de administración la aplicación de excepciones temporales a los componentes variables de la retribución de los consejeros ejecutivos cuando ello sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

6.2 SUPERVISIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El consejo de administración es responsable de establecer un sistema de control y de supervisión de los requisitos específicos de la Política de Remuneraciones, mientras que a la comisión de nombramientos

y retribuciones le corresponde garantizar el cumplimiento y la eficacia de la referida política, asistida por la Dirección de gobierno, riesgo y cumplimiento y auditoría interna.

6.3 VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones será de aplicación desde la misma fecha en que se apruebe por la junta general ordinaria de accionistas del ejercicio 2026 prevista para su celebración el día 8 de abril de 2026 y hasta el 31 de diciembre de 2028. No obstante lo anterior, y tal y como se ha expuesto, la junta general de accionistas de Neinor podrá corregir, modificar o sustituir la presente Política de Remuneraciones en todo momento conforme a los procedimientos establecidos en los puntos anteriores.

En todo caso, la presente Política de Remuneraciones se entenderá sin perjuicio de:

- (i) la posibilidad de que, de forma ocasional, la Sociedad pueda pagar a un consejero una determinada retribución que no esté prevista en dicha política. El artículo 529 *novodecies* de la LSC prevé la posibilidad de que la junta general de accionistas apruebe expresamente retribuciones no previstas en la Política de Remuneraciones, siempre que estén precedidas de la correspondiente propuesta del consejo de administración, que a su vez tendrá que apoyarse en un informe explicativo y justificativo de la comisión de nombramientos y retribuciones; y
- (ii) en su caso, las cantidades que adicionalmente un consejero pueda tener derecho a recibir en concepto de otros honorarios o salarios como consecuencia de una relación laboral con la Sociedad o prestación de servicios profesionales diferentes de las funciones ejecutivas de los consejeros con dicha categoría.

7. EXPLICACIÓN DE CAMBIOS SIGNIFICATIVOS

La presente Política incorpora las modificaciones necesarias para adaptarla al nuevo *business plan* de la Sociedad, aprobado como consecuencia de la liquidación de la oferta pública de adquisición sobre Aedas Homes, S.A., así como a la nueva estructura y dimensión del grupo resultante tras dicha operación. Asimismo, la Política incorpora el diseño e implementación del MIP, vinculado a la creación de valor sostenible, al cumplimiento del nuevo *business plan* y a la alineación de los intereses de los consejeros y del equipo directivo con los de los accionistas en el medio y largo plazo.

El nuevo marco estratégico implica una revisión de las prioridades de crecimiento, del perímetro de actividad y de los objetivos financieros y operativos de la Sociedad. En este contexto, se ha considerado conveniente ajustar determinados aspectos de la Política con el fin de asegurar que la estructura retributiva del consejo de administración —y, en particular, de los consejeros ejecutivos— esté alineada con los nuevos objetivos estratégicos, el incremento del volumen de negocio y la mayor complejidad organizativa.

Adicionalmente, se han introducido ajustes con el objetivo de reforzar el alineamiento con las mejores prácticas y recomendaciones vigentes en materia de gobierno corporativo, incrementando el nivel de transparencia, detalle y claridad en la descripción de los distintos componentes retributivos, así como en los criterios de devengo y pago, especialmente en lo relativo a la retribución variable.

Todo lo anterior se ha realizado manteniendo una estructura retributiva coherente con la dimensión y circunstancias actuales de la Sociedad, sin introducir cambios estructurales que alteren los principios generales que han venido siendo respaldados de forma mayoritaria por los accionistas en las juntas generales celebradas en ejercicios anteriores.