



**Propuesta de Política de Remuneración de los miembros del Consejo de
Administración**

ÍNDICE

1.	PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN	1
2.	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN	1
3.	PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN	2
3.1.	Garantizar la independencia de criterio.....	2
3.2.	Atraer y retener a los mejores profesionales	2
3.3.	Sostenibilidad a largo plazo	2
3.4.	Transparencia	2
3.5.	Claridad e individualización.....	2
3.6.	Equidad de la retribución	2
4.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES	3
4.1.	Importe máximo anual de remuneración de los consejeros.....	3
4.2.	Retribución fija anual.....	3
5.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS	5
5.1.	Retribución fija anual	5
5.2.	Retribución variable	5
5.2.1.	Retribución variable anual (plan de bonus).....	5
5.2.2.	Retribución variable a largo plazo (LTIP).....	6
5.3.	Indemnizaciones por cese anticipado, pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.....	7
5.4.	Contribuciones a planes de pensiones, planes de cobertura social y seguros de vida.....	7
5.5.	Retribución en especie.....	8
6.	GOBERNANZA	8
6.1.	Elaboración, aprobación, vigencia y revisión de la Política de Remuneración.....	8
6.2.	Supervisión y aplicación de la Política de Remuneración.....	9
6.3.	Vigencia de la Política de Remuneración.....	9

1. PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

En el presente documento se refleja la Política de Remuneración 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 la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, “**Ley de Sociedades de Capital**”) (en adelante, la “**Política de Remuneración**”).

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.

La remuneración que se establece a continuación mantiene una proporción adecuada 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.

2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

La presente Política de Remuneración tiene como finalidad definir y controlar las prácticas de remuneración de la Sociedad en relación con sus consejeros, para generar e incrementar el valor del Grupo para sus empleados y sus accionistas.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Política de Remuneración 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 Homes. Asimismo, la presente Política de Remuneración tiene como objetivo promover la consecución de los objetivos estratégicos de Neinor Homes, en el contexto en el que desarrolla su actividad conforme a la legislación en vigor, por parte de los consejeros.

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.

3. PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Con el fin de contar con una estructura sólida de buen gobierno corporativo, Neinor Homes ha considerado apropiado establecer unos principios claros en este ámbito y en el de la Política de Remuneración 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.

Con esta finalidad, la actual Política de Remuneración 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 Remuneración 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 incluirá las disposiciones adecuadas para evitar conflictos de interés.

3.4. Transparencia

La Política de Remuneración 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.

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.

4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES

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 Remuneración 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 Homes ha adoptado una Política de Remuneración 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, 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, sin perjuicio de lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración.

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 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.

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.

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.

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones aplicará los principios descritos más arriba a la hora de determinar la combinación de remuneraciones de aquellos consejeros que cumplan funciones ejecutivas en la Sociedad.

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.

En el caso específico del consejero Delegado (*Chief Executive Officer*, en adelante “CEO”), este tendrá derecho a percibir la cantidad de 1.000.000 euros como retribución fija anual.

5.2. Retribución variable

Sólo los consejeros ejecutivos disfrutan de los componentes variables de la retribución.

Dicha retribución variable se basa en los principios de la Política de Remuneración descritos anteriormente y tendrá en cuenta los elementos que a continuación se describen.

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.

5.2.2. Retribución variable a largo plazo (LTIP)

Los consejeros ejecutivos de la Sociedad podrán participar como beneficiarios en los planes de incentivos a largo plazo implantados por la Sociedad, siempre y cuando hayan sido propuestos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El Plan de Incentivos a Largo Plazo de la Sociedad (*Long Term Incentive Plan*, en adelante “**LTIP**”) consiste en la entrega gratuita de acciones de la Sociedad, sujeta al cumplimiento de determinados objetivos y a la permanencia en la Sociedad por parte del beneficiario. El LTIP estará compuesto los siguientes tres ciclos superpuestos de tres años cada uno: (i) el primer ciclo, iniciado el 1 de enero de 2017 y que finalizará el 31 de diciembre del 2019; (ii) el segundo ciclo, que comenzará el 1 de enero de 2018 y finalizará el 31 de diciembre de 2020; y (iii) el tercer ciclo, que comenzará el 1 de enero de 2019 y finalizará el 31 de diciembre de 2021.

En concreto, el número efectivo de acciones otorgadas como incentivo en virtud del LTIP estará vinculado (i) al número objetivo de acciones a otorgar a cada beneficiario (el “**Incentivo Objetivo en Acciones**”); y (ii) al nivel de cumplimiento de diversos objetivos o parámetros de desempeño. El Incentivo Objetivo en Acciones será el resultado de dividir el incentivo objetivo en euros (que oscilará entre €10.000 y €250.000) entre el precio de las acciones correspondiente a cada ciclo (el “**Precio por Acción Inicial**”). El Precio por Acción Inicial del primer ciclo será igual al precio fijado para la admisión a cotización de las acciones y, para los demás ciclos, el precio medio de las acciones de la Sociedad durante las últimas 20 sesiones bursátiles antes del inicio de cada ciclo.

El número de acciones a entregar a cada beneficiario tras cada uno de los ciclos será el resultado de multiplicar (i) el Incentivo Objetivo en Acciones por (ii) la media ponderada del nivel de cumplimiento de distintos parámetros de desempeño (“**Coefficiente de Pago Ponderado**”).

El Coeficiente de Pago Ponderado es la media ponderada de tres parámetros de desempeño, representando cada uno un tercio del total (i.e. 33,33%), multiplicada por un factor modificador. Estos parámetros incluyen un parámetro de crecimiento (EBITDA), un parámetro de eficiencia (*Developer Margin*) y un parámetro de creación de valor (*Total Shareholder Return* - TSR). El nivel de desempeño en relación con estos parámetros oscilará entre 0% y 150%, dependiendo del cumplimiento de objetivos prefijados. En relación con el factor modificador, si la

media del LTV (*Loan to Value Ratio*) durante el período correspondiente excede del LTV objetivo prefijado, el nivel de desempeño de los tres parámetros anteriores se verá reducido en 10%.

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.

En el caso del CEO, el incentivo objetivo en euros se ha fijado en 250.000 euros.

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.

5.4. Contribuciones a planes de pensiones, planes de cobertura social y seguros de vida

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).

5.5. Retribución en especie

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, cupones de crédito, vehículo de empresa, pagos por traslado, entre otras.

En relación con esta retribución, el CEO tiene derecho a un seguro médico.

Por último, la Sociedad podrá abonar una prima de seguro de responsabilidad civil a sus consejeros, según las condiciones usuales del mercado y en proporción a las circunstancias de la Sociedad.

6. GOBERNANZA

6.1. Elaboración, aprobación, vigencia 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 Remuneración de sus miembros, como mínimo cada tres años y como punto por separado del Orden del Día.

El informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se adjuntará a la propuesta del Consejo de Administración.

La propuesta de Política de Remuneración presentada por el Consejo de Administración y el informe elaborado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará disponible para los accionistas en la página web de la Sociedad a partir del anuncio de la convocatoria de la Junta General, quienes también podrán solicitar que se les envíe, gratuitamente, una copia. En la convocatoria de la Junta General de accionistas se deberá hacer mención de este derecho.

La Política de Remuneración tendrá una vigencia de tres años tras su aprobación por la Junta. La modificación o sustitución de la Política de Remuneración durante dicho periodo requerirá de la aprobación previa de la Junta General de accionistas conforme al procedimiento aquí contemplado.

En caso de que el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros fuera rechazado en la votación consultiva de la Junta General ordinaria, la Política de Remuneración aplicable para el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la Junta General con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido el plazo de tres años anteriormente mencionado. Se exceptúan los

supuestos en que la Política de Remuneración se hubiera aprobado en esa misma Junta General ordinaria.

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 Remuneración.

6.2. Supervisión y aplicación de la Política de Remuneración

El Consejo de Administración es responsable de establecer un sistema de control y de supervisión de los requisitos específicos de la Política de Remuneración, mientras que a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones le corresponde garantizar el cumplimiento y la eficacia de referida política.

6.3. Vigencia de la Política de Remuneración

La presente Política de Remuneración tendrá una vigencia de tres ejercicios fiscales tras el ejercicio en que el Accionista Único de la Sociedad la hubiera aprobado.

No obstante lo anterior, la Junta General de accionistas de Neinor Homes podrá corregir, modificar o sustituir la presente Política de Remuneración en todo momento conforme a los procedimientos establecidos en los puntos anteriores.

El presente texto de la Política de Remuneraciones incluye las modificaciones aprobadas por la Junta General ordinaria de accionistas de [...] de abril de 2018.

* * *