



**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	1
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	2
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	4
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.	Términos y condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos.....	9
5.4.	Retribución en especie.....	10
5.5.	Nombramiento de nuevos consejeros ejecutivos.....	10
6.	GOBERNANZA	11
6.1.	Elaboración, aprobación, vigencia y revisión de la Política de Remuneración.....	11
6.2.	Supervisión y aplicación de la Política de Remuneración.....	11
6.3.	Vigencia de la Política de Remuneración.....	12

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. La Política de Remuneración pretende dar continuidad a la versión vigente en los ejercicios anteriores y, por tanto, mantiene en gran medida la redacción anterior. En el marco del proceso de elaboración de la Política de Remuneración la Sociedad ha contado con el asesoramiento legal de Uría Menéndez. Además, la Sociedad recibió el asesoramiento de Willis Towers Watson para la elaboración de los planes de remuneración variable a largo plazo de la Sociedad (*ver punto 5.2.2. de la presente Política de Remuneración*).

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.

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 anteriormente a la hora de determinar la combinación de remuneraciones de aquellos consejeros que cumplan funciones ejecutivas en la Sociedad. A esta fecha, únicamente dos consejeros desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad, el consejero Delegado (*Chief Executive Officer*) y otro consejero ejecutivo (en adelante “CEO” y el “Consejero Ejecutivo”, respectivamente, y ambos los “Consejeros Ejecutivos”).

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 consejero Delegado y el Consejero Ejecutivo tendrán derecho a percibir cada uno la cantidad de 450.000 euros como retribución fija anual.

5.2. Retribución variable

Sólo los consejeros ejecutivos disfrutan de los componentes variables de la retribución. 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 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 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, 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 supere sustancialmente 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 que, en su caso, podrían recibir los consejeros ejecutivos son los siguientes:

- el 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
- el 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).

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. 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, operativos y/o 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 Auditoria 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.

A propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que será sometida a la aprobación del Consejo de Administración, los planes podrán (i) prever que los consejeros ejecutivos no pueda transmitir las acciones recibidas al amparo del plan durante un período de 1 año a contar desde la entrega de dichas acciones, y/o (ii) estar compuestos de uno o más ciclos de tres años cada uno, en cuyo caso la entrega de las acciones a cada beneficiario se podrá llevar a cabo una vez finalizado cada uno de los ciclos o diferido en el tiempo y una vez cumplidas las obligaciones tributarias correspondientes. Estas previsiones podrán no incluirse en los planes que apruebe la Sociedad.

Con la finalidad de calcular el coeficiente de pago conseguido, al inicio de cada ciclo se determinará una escala de logro para cada una de las métricas que incluirá un umbral mínimo (por debajo del cual no se abona incentivo) y un nivel máximo.

La Sociedad tiene vigente dos Planes de Incentivos a Largo Plazo.

(i) El Plan de Incentivos a Largo Plazo Inicial

El Plan de Incentivos a Largo Plazo Inicial (*Initial Long Term Incentive Plan*, en adelante “**LTIP Inicial**”) consiste en la entrega gratuita de acciones de la Sociedad, sujeta al cumplimiento de determinados objetivos estratégicos de la Sociedad, a la permanencia en la Sociedad por parte del beneficiario y siempre que se reúnan los requisitos previstos para ello en el correspondiente Reglamento. El LTIP Inicial está compuesto de los siguientes ciclos superpuestos de tres años cada uno: (i) el primer ciclo, iniciado el 1 de enero de 2017 y finalizado el 31 de diciembre del 2019; y (ii) el segundo ciclo, iniciado el 1 de enero de 2018 y que finalizará el 31 de diciembre de 2020. En el momento de aprobación del LTIP Inicial se previó la existencia de un tercer ciclo, si bien no se llegaron a fijar los parámetros de desempeño y, por tanto, no habrá lugar a devengo alguno por ese ciclo.

En concreto, el número efectivo de acciones otorgadas como incentivo en virtud del LTIP Inicial está 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 es 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 es 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 (“**Coeficiente 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 realizará una vez finalizado cada uno de los ciclos y tras cumplirse las obligaciones tributarias correspondientes. Los consejeros ejecutivos no podrán transmitir las acciones recibidas al amparo del LTIP Inicial durante un período de 1 año a contar desde la entrega de dichas acciones.

(ii) El Plan de Incentivos a Largo Plazo 2020

El Plan de Incentivos a Largo Plazo 2020 (*2020 Long Term Incentive Plan*, en adelante “**LTIP 2020**”) consiste en el abono mediante la entrega gratuita de acciones de la Sociedad, al beneficiario, sujeto al cumplimiento de determinados objetivos estratégicos de la Sociedad, a la permanencia en la Sociedad por parte del beneficiario y siempre que se reúnan los requisitos previstos para ello en el correspondiente Reglamento.

El LTIP 2020 está compuesto por un único ciclo de tres años. El periodo de consecución se inicia el 1 de enero de 2020 y finaliza el 31 de diciembre de 2022. Al finalizar el periodo de consecución, el número de acciones de cada beneficiario se calculará teniendo en cuenta el nivel de consecución de determinadas métricas previamente aprobadas, junto con las acciones equivalentes a los dividendos abonados, ambos de acuerdo con lo siguiente:

- 50% de las acciones obtenidas se entregarán al finalizar el periodo de consecución de tres años (pago inicial), más un número de acciones que será equivalente a los dividendos que teóricamente hubiesen sido pagados a ese 50% de las acciones obtenidas desde el inicio del LTIP 2020 (1 de enero de 2020) y hasta el día de su abono, dividido entre el precio medio de las acciones en el periodo de 6 meses anterior a la finalización del ciclo.
- 25% de las acciones obtenidas se entregarán transcurrido un año del pago inicial, siempre que el beneficiario permanezca en la Sociedad y sujeto a previsiones de malus, más un número de acciones que será equivalente a los dividendos que teóricamente hubiesen sido pagados a ese 25% de las acciones obtenidas desde el inicio del LTIP 2020 (1 de enero de 2020) y hasta el día de su abono, dividido entre el precio medio de las acciones en el periodo de 6 meses anterior a la finalización del 2023.
- 25% de las acciones obtenidas se entregarán transcurridos dos años del pago inicial, siempre que el beneficiario permanezca en la Sociedad y sujeto a previsiones de malus, más un número de acciones que será equivalente a los dividendos que teóricamente hubiesen sido pagados a ese 25% de las acciones obtenidas desde el inicio del LTIP 2020 (1 de enero de 2020) y hasta el día de su abono, dividido entre el precio medio de las acciones en el periodo de 6 meses anterior a la finalización del 2024.

En relación con las acciones que se entregarán a los beneficiarios en una cantidad igual a los dividendos que teóricamente se les habrían pagado de conformidad con lo anterior, los beneficiarios no tendrán derecho a recibir el pago de los dividendos distribuidos a los accionistas de Neinor Homes entre la fecha de inicio del LTIP 2020 (1 de enero de 2020) y hasta cada una de las fechas de pago indicadas anteriormente, como si los beneficiarios fuesen titulares de dichas acciones desde el 1 de enero de 2020.

El número objetivo de acciones equivale al incentivo objetivo de cada beneficiario dividido por el precio inicial de la acción de 11 euros. El número final de acciones

que se adjudicará en virtud del LTIP 2020 está vinculado al número objetivo de acciones que se otorgarán a cada beneficiario y al grado de consecución de los siguientes indicadores ponderados:

- El 50% de la cantidad a pagar se determina en función del grado de consecución del EBITDA de la Sociedad. El EBITDA se medirá de forma acumulativa, estando el objetivo fijado al inicio del ciclo. Se define como la suma de los objetivos de EBITDA para los 3 años del ciclo y la consecución se basa en la suma de los diferentes EBITDA finales durante el mismo período. La regulación del LTIP 2020 incluye la definición de EBITDA y establece, de forma clara, los elementos incluidos y los excluidos que, si se incluyen, pueden tener un impacto en el EBITDA presupuestado, el cálculo del EBITDA no incluirá el coste de ningún incentivo especial ni de LTIP.
- El 50% de la cantidad a pagar se determinará en función del retorno total a los accionistas, que se calculará como la evolución del precio de la acción sumando el valor de los dividendos, en su caso, durante el período asumiendo que se reinvierten en acciones de Neinor Homes en el día que son recibidos. El precio de la acción inicial será de 11 euros. El precio de cierre se tomará como el precio de cierre promedio en las sesiones de negociación de los 6 meses anteriores al final del ciclo (del 1 de julio de 2022 al 31 de diciembre de 2022, ambas fechas incluidas).

Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá la facultad de proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago del LTIP 2020 a los consejeros ejecutivos, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas (cláusulas de reducción, o *malus*, y de recuperación, o *clawback*): (a) pérdidas en el Grupo Neinor Homes (EBITDA negativo / Beneficio después de impuestos) en el año posterior a la fecha de finalización del LTIP 2020 atribuible a las decisiones de gestión tomadas en el período de consecución de cada año; (b) la reexpresión material de los estados financieros del Grupo, cuando así lo consideren los auditores externos, excepto cuando sea apropiado debido a un cambio en las normas contables; (c) incumplimiento grave del código de conducta interno por parte del director ejecutivo. La cláusula de *malus* se aplica durante el período de aplazamiento del pago del LTIP 2020, mientras que la cláusula de *clawback* se aplica durante el año siguiente a la entrega de las acciones, en ambos casos solo con respecto a las acciones que se entregarán en cada pago (después de impuestos).

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.

El Consejero Delegado y el Consejero Ejecutivo han suscrito sendos contratos con la Sociedad, los cuales permanecerán en vigor mientras mantengan su condición de

consejero delegado y primer ejecutivo de la Sociedad o de Vicepresidente ejecutivo de la Sociedad, respectivamente.

Los contratos de los consejeros ejecutivos podrán recoger su derecho a recibir una compensación por cese anticipado en caso de finalización de las relaciones laborales por motivos no imputables a estos. Los contratos de los Consejeros Ejecutivos prevén una compensación económica pactada por extinción de la relación, cuando proceda, igual 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. Por lo que respecta a los Consejeros Ejecutivos, los contratos de prestación de servicios suscritos con la Sociedad prevén:

- Que la prestación de servicios por cada Consejero Ejecutivo se llevará a cabo en régimen de exclusividad y plena dedicación; y
- Que, durante un período de un año tras la terminación del contrato de servicios suscrito con la Sociedad, cada Consejero Ejecutivo 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, los Consejeros Ejecutivos percibirán 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 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.

5.5. Nombramiento de nuevos consejeros ejecutivos

La retribución de nuevos consejeros ejecutivos estará, en todo lo posible, en línea con la Política de Remuneración 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.

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 General de accionistas. 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 de accionistas 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 años tras su aprobación por la Junta General de accionistas (i.e., 2020, 2021 y 2022). 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.

* * *