

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES  
ANONIMAS COTIZADAS**

NEINOR HOMES, S.A.

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

2019

C.I.F. A- 95786562

Denominación Social: NEINOR HOMES, S.A.

Domicilio Social: C/ Ercilla 24, Bilbao

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES  
ANONIMAS COTIZADAS

**A POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO**

- A1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

- La política de remuneraciones de los miembros del consejo de administración de Neinor Homes está diseñada para contar con una estructura sólida de buen gobierno corporativo. Los principios generales de la misma y criterios utilizados son, resumidamente, los siguientes:

**a) Garantizar la independencia de criterio**

Las remuneraciones se estructuran 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.

**b) 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 contribuya a la creación de valor para la Sociedad.

**c) 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 incluye disposiciones para evitar conflictos de interés.

**d) Transparencia**

La política de remuneraciones 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.

**e) Claridad e individualización**

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

**f) Equidad de la retribución**

- Las remuneraciones se fijan 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.
- La remuneración anual máxima a percibir por los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales asciende a 900.000 euros.
- Sólo tienen derecho a percibir una retribución por su condición de tales los consejeros independientes y los que se encuentren dentro de la categoría de "otros externos".

Para la elaboración de la Política de Remuneración, la Sociedad contó 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. 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 inmobiliario y de 14 sociedades comparables (por tamaño) de distintos sectores.

- La política de remuneraciones prevé los siguientes componentes retributivos:

- a) Remuneración fija anual.
- b) Dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones.
- c) Remuneración en acciones o vinculada a su evolución, sin perjuicio de lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración. No obstante la citada previsión contenida en la política, en la actualidad los Consejeros, a excepción del Consejero Delegado, no tienen reconocida ninguna remuneración en acciones o vinculada a su evolución.

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 la 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.

- La remuneración del Consejero Delegado (D. Francisco de Borja García-Egocheaga) y del Vicepresidente Ejecutivo (D. Jorge Pepa) se establece en sus respectivos contratos firmados con la Compañía el 8 de abril de 2019. El Consejero Delegado y el Vicepresidente Ejecutivo no perciben remuneración alguna por sus cargos de miembros del Consejo de Administración ni de las Comisiones, tan sólo por sus cargos ejecutivos y, a diferencia de los consejeros externos, sí que cuentan con un sistema de retribución variable, que busca alinear los intereses del Consejero Delegado y del Vicepresidente Ejecutivo con los accionistas de la Compañía mediante el establecimiento de objetivos concretos vinculados con la creación de valor a medio y largo plazo. La estructura retributiva está compuesta por los siguientes elementos:
  - a) Remuneración fija: 450.000 € el Consejero Delegado. 400.000 € el Vicepresidente Ejecutivo;
  - b) Bonus anual a establecer por el Consejo de Administración;
  - c) Participación en los sistemas de incentivo a largo plazo de la compañía pagadero en acciones que apruebe la compañía. Ver apartado B7 siguiente.
  - d) Seguro para administradores y directivos (“D&O”)

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

El artículo 25.3 del Reglamento del Consejo de Administración establece que la retribución de los consejeros debe guardar una proporción razonable con la importancia de la Compañía, la situación económica que tuviera en cada momento, los estándares que se satisfagan en el mercado en sociedades de similar tamaño o actividad y tenga en cuenta su dedicación a la Compañía. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Compañía e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y resultados desfavorables. En concreto, el sistema retributivo deberá fijar los límites y las cautelas precisas para asegurar que la remuneración variable guarda relación con el rendimiento profesional de los beneficiarios y no deriva solamente de la evolución general de los mercados o del sector.

La política de retribuciones de los consejeros que ha fijado la Compañía no establece remuneración variable para los consejeros por su condición de tal, sino tan sólo una remuneración fija y dietas de asistencia a las reuniones, con la finalidad de retribuir a los consejeros de modo adecuado y suficiente por su dedicación, cualificaciones y responsabilidades, sin que ello implique comprometer su independencia de criterio ni se incentive la toma de riesgos excesivos por la Compañía.

Por su parte, el sistema retributivo del Consejero Delegado (CEO) y del Vicepresidente Ejecutivo (VPE) están alineados con los intereses de la Sociedad. Los objetivos anuales fijados para la obtención del bonus están vinculados a los resultados. En concreto, los contratos individuales celebrados con el CEO y con el VPE prevén la posibilidad de percibir una retribución variable anual en efectivo, siempre los resultados mejoren significativamente el plan de negocio y que así lo decida el Consejo de Administración de la Sociedad. En este sentido, los parámetros ponderados tomados en consideración para fijar la remuneración variable son los siguientes:

	<b>Peso</b>
1. Margen Contribución Development (M€)	25%
2. Gruas (#)	25%
3. OpEx (M€)	25%
4. EBITDA (net MIP) (M€)	25%

El CEO fue incluido en el Long Term Incentive Plan (LTIP) aprobado por la Compañía cuando era director general de operaciones. El LTIP establece objetivos a largo plazo, relativos a obtención de EBITDA, margen promotor y retorno al accionista, tal y como se explica en el apartado B7 siguiente.

El diseño del LTIP difiere tres años en cada ciclo los importes de retribución que resulten del plan y se exige la permanencia del consejero ejecutivo en la Sociedad para la percepción íntegra de dichos importes.

El LTIP incorpora una cláusula de recuperación (“clawback”) en virtud de la cual la Compañía podrá exigir al CEO la devolución de las acciones que hayan sido objeto de entrega al amparo del Plan o incluso compensar dicha entrega contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que tenga derecho a percibir, en caso de que durante el año siguiente a la fecha de liquidación del Plan se produzcan en opinión del Consejo de Administración circunstancias que pongan de manifiesto que la liquidación del incentivo no se realizó correctamente. En concreto, y entre otras circunstancias, podrá exigirse la devolución del incentivo entregado en los siguientes supuestos:

- (i) Sanción por incumplimiento grave del código de conducta y demás normativa interna que resulte de aplicación.
- (ii) Otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Compañía, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los años de periodo de “clawback”.

- Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales

La remuneración establecida para los consejeros que califiquen como “independientes” y “otros externos” es la siguiente:

- a) Remuneración fija:
  - Presidente del Consejo: € 100.000 anuales;
  - Resto de Consejeros independientes y otros externos: € 75.000 anuales cada uno.
- b) Dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones:
  - Reuniones del Consejo: € 3.000 por sesión;
  - Reuniones de las Comisiones: € 1.500 por sesión de cada Comisión.

El Consejero Delegado y el Vicepresidente Ejecutivo de la Compañía sólo perciben remuneración por el desempeño de funciones de alta dirección. Por lo tanto, no reciben retribución alguna por el desempeño de sus cargos de miembros del Consejo de Administración y de vocales de la Comisión de Inversiones Inmobiliarias.

Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

El sueldo fijo del Consejero Delegado y del Vicepresidente Ejecutivo por el desempeño de funciones de alta dirección es de cuatrocientos cincuenta mil Euros (450.000 €) y cuatrocientos mil Euros (400.000 €) anuales, respectivamente.

Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

El contrato suscrito con el Consejero Delegado establece el derecho a los beneficios socio-asistenciales que se indica a continuación:

- Seguro de asistencia médica;
- 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.
- Seguro de administradores y directivos (D&O);
- 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 Vicepresidente Ejecutivo establece el derecho a contar con un seguro de asistencia médica familiar .

Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

En la remuneración de los miembros del Consejo de Administración no existen componentes variables (a excepción de las dietas de asistencia, cuyo importe depende del número de reuniones anuales del Consejo y de sus Comisiones).

Por su parte, el Consejero Delegado y el Vicepresidente Ejecutivo tienen establecida la remuneración variable que se indica a continuación:

**1. Bonus anual**

Los contratos suscritos por la Compañía con el Consejero Delegado y con el Vicepresidente Ejecutivo establecen el derecho a percibir una remuneración variable (bonus) a fijar discrecionalmente por el Consejo de Administración y a percibir, exclusivamente, en caso de que se excedan los objetivos establecidos en el plan de negocio.

2. **Plan de Incentivo a Largo Plazo (LTIP), Talent Incentive Plan (TIP) y Plan de Incentivo de Lone Star (MIP).** El detalle de estos Planes se puede consultar en el apartado B7 siguiente

Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

La Compañía no tiene establecido ningún sistema de ahorro a largo plazo.

Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia postcontractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Los contratos suscritos por la Compañía con el Consejero Delegado y con el Vicepresidente Ejecutivo establecen una indemnización por importe equivalente a dos años de sus respectivas retribuciones fijas en caso de extinción del contrato por la Sociedad, salvo que dicha extinción se debiera a un incumplimiento grave y culpable por su parte de las obligaciones que legal o contractualmente les incumban.

En caso de extinción de los respectivos contratos por desistimiento del Consejero Delegado o del Vicepresidente Ejecutivo, deberán ponerlo en conocimiento de la Sociedad por escrito con una antelación mínima de 3 meses, debiendo indemnizar a la Sociedad con una cantidad equivalente a la retribución fija aplicable en el momento de la extinción del Contrato correspondiente al período de preaviso incumplido.

Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Los términos y condiciones principales del contrato de prestación de servicios suscrito por la Compañía con el Consejero Delegado y con el Vicepresidente Ejecutivo son los siguientes:

- Duración: los contratos entraron en vigor el 8 de abril de 2019 y permanecerán en vigor mientras D. Francisco de Borja García-Egocheraga Vergara y D. Jorge Pepa permanezcan como Consejero Delegado y Vicepresidente Ejecutivo de la Compañía, respectivamente;
- Exclusividad: el Consejero Delegado y el Vicepresidente Ejecutivo de la Compañía desempeñarán sus cargos en exclusividad para la Compañía y a tiempo completo, por lo que no podrán trabajar directa o indirectamente ni prestar servicios para terceros ni por cuenta propia, incluso aunque tales actividades no compitan con las de la Compañía;
- No competencia post-contractual: una vez finalizados los respectivos contratos por cualquier causa, el Consejero Delegado y el Vicepresidente Ejecutivo no podrán desarrollar, durante un período de un año, ninguna actividad que sea concurrente con las de la Sociedad o cualquier empresa del grupo Neinor, tanto por cuenta propia como por cuenta de un empresario competidor.

En concepto de compensación por la obligación de no competencia postcontractual, tendrán derecho a percibir una cantidad bruta equivalente al 70% de la retribución fija anual vigente en dicho momento.

La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo

La Compañía no tiene establecido ninguna remuneración suplementaria para los consejeros.

Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No existen otros conceptos retributivos.

La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No existen otras remuneraciones suplementarias.

**A.2** Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.

- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.

- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

En el ejercicio 2019 no se ha producido ninguna modificación de la Política de Remuneraciones

**A.3** Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

[https://neinorhomes.com/uploads/documentos\\_corporativos/179/documento/HOME\\_Texto\\_Propuesto\\_Poltica\\_Remuneraciones.pdf](https://neinorhomes.com/uploads/documentos_corporativos/179/documento/HOME_Texto_Propuesto_Poltica_Remuneraciones.pdf)

**A.4** Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

Tal y como figura en el acta notarial de la Junta General de Accionistas celebrada el 3 de abril de 2019 autorizada por la Notario de Bilbao D<sup>a</sup> Raquel Ruiz Torres con el número 595 de su protocolo, el informe anual de remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2018 fue aprobado en votación consultiva por un 98,3947% de votos a favor. En consecuencia, no se ha adoptado ninguna medida al respecto.

## **B RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

**B.1** Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

En lo que respecta a la retribución de los consejeros en su condición de tales, en la medida en que la remuneración prevista en la política de remuneraciones es fija, la Compañía se ha limitado a aplicarla en sus propios términos.

En concreto, durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2019 se han celebrado las siguientes reuniones presenciales:

- Consejo: 12 reuniones
- Comisión de Nombramientos y Remuneraciones: 10 reuniones
- Comisión de Auditoría y Control: 6 reuniones
- Comisión de Inversiones Inmobiliarias: 5 reuniones

En 2019 se han producido los siguientes nombramientos y ceses en el Consejo:

- Nombramiento de D. Andreas Segal como consejero independiente y vocal de la Comisión de Inversiones Inmobiliarias en sustitución de D. Alberto Prieto Ruiz
- Cese de D. Juan Velayos Lluís como Consejero Delegado
- Nombramiento de D. Francisco de Borja García-Egocheaga como nuevo Consejero Delegado y vocal de la Comisión de Inversiones Inmobiliarias
- Nombramiento de D. Jorge Pepa como consejero ejecutivo
- Cese de D. Francis Btsh como consejero dominical
- Nombramiento de D. Van J. Stults como consejero dominical y vocal de las Comisiones de Nombramientos y Remuneraciones, Auditoría y Control e Inversiones Inmobiliarias
- Cese de D. Juan José Pepa como consejero externo
- Nombramiento de D. Aref H. Lahham como consejero dominical y Presidente de la Comisión de Inversiones Inmobiliarias

El importe devengado por los consejeros en su condición de tales durante el ejercicio 2019 es el siguiente:

- Ricardo Martí Fluxá: percibió una retribución fija anual de 100.000 Euros, así como 63.000 Euros en concepto de dietas de asistencia.
- Anna M. Birulés Bertran: percibió una retribución fija de 75.000 Euros, así como 58.500 Euros en concepto de dietas de asistencia.
- Alfonso Rodés Vilà: percibió una retribución fija de 75.000 Euros, así como 51.000 Euros en concepto de dietas de asistencia.
- Andreas Segal: percibió una remuneración fija de 62.917 Euros, así como 37.500 Euros en concepto de dietas de asistencia.
- Juan Pepa: percibió una remuneración fija de 75.000 Euros, así como 52.500 Euros en concepto de dietas de asistencia.
- Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola: percibió una remuneración fija de 75.000 Euros, así como 46.500 Euros en concepto de dietas de

asistencia.

En lo que respecta a la retribución del Consejero Delegado y del Vicepresidente Ejecutivo por sus funciones ejecutivas, han percibido las remuneraciones establecidas en sus respectivos contratos en proporción a los meses del ejercicio 2019 en que han desempeñado sus cargos. Sus respectivas retribución variables (“bonus”) han sido aprobadas por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones de la Compañía en su sesión de fecha 29 de enero de 2019, tras el análisis del cumplimiento de los objetivos de la Compañía y de los objetivos personales establecidos en la política de remuneraciones en relación con la retribución variable del Consejero Delegado y del Vicepresidente Ejecutivo.

En atención al desempeño del ejercicio 2019, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha aprobado un bonus de ciento veinte mil Euros (120.000 €) para el Consejero Delegado y de ciento veinte mil Euros (120.000 €) para el Vicepresidente Ejecutivo.

**B.2** Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Ver apartado A.1

**B.3** Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente. Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

No existe relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, ya que como se ha explicado anteriormente su retribución consiste en un importe fijo y dietas por asistencia a las reuniones del consejo y de sus comisiones.

En lo que respecta a la remuneración del Consejero Delegado y del Vicepresidente Ejecutivo por sus cargos ejecutivos, se explica en detalle en el apartado B1.

**B.4** Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
<b>Votos emitidos</b>	49.269.500	62,3625%

  

	Número	% sobre emitidos
<b>Votos negativos</b>	2.170.898	1,5040%
<b>Votos a favor</b>	55.819.479	98,3947%
<b>Abstenciones</b>	0	0

**B.5** Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior

Los componentes fijos de la remuneración de los consejeros que califican como “independientes” y “otros externos” consisten en una sueldo fijo anual y dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones. Los importes abonados son los que han correspondido en aplicación de la Política de Remuneraciones. En el caso de los consejeros que han cesado en su cargo o han sido nombrados durante el ejercicio 2019, se les ha abonado la parte proporcional del sueldo fijo en función del tiempo que han desempeñado efectivamente sus cargos de consejeros.

Las dietas han sido abonadas en función de la asistencia a las reuniones del consejo y de sus comisiones.

**B.6** Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

El sueldo devengado por el consejero ejecutivo por el desempeño de funciones de dirección consiste en un sueldo fijo y una retribución variable (“bonus”). El sueldo variable se ha determinado conforme se ha indicado en el apartado B3 anterior.

**B.7** Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado. En particular:

– Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados. En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

– Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

– En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Tal y como se ha explicado en el apartado A1 anterior, el Consejero Delegado tiene establecida la remuneración variable que se indica a continuación:

1. **Bonus anual**, cuyo detalle se puede encontrar en el apartado A1 anterior;
2. **Plan de Incentivo a Largo Plazo (LTIP)**, que se resumen a continuación:

Adicionalmente al bonus contractual, el Consejero Delegado está incluido en el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2017-2021 de la Compañía, que fue aprobado por el Consejo de Administración de la misma el 8 de marzo de 2017, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. El Consejero Delegado está incluido en el plan en su condición de Director General de Operaciones, puesto que ocupaba antes de su nombramiento como Consejero Delegado.

El Plan consiste en la percepción, transcurrido un determinado periodo de tiempo, de un incentivo pagadero en acciones, siempre que se cumplan determinados objetivos estratégicos de la Sociedad y se reúnan los requisitos previstos para ello en el correspondiente Reglamento.

El Plan se instrumenta a través de la asignación a cada Beneficiario de un Incentivo Inicial (en adelante, “**Incentivo Inicial Target**”), que se define como un determinado número de acciones (en adelante, las “**Performance Shares**”) que servirán como base para determinar, en función del grado de cumplimiento de determinados objetivos y de los requisitos establecidos en el Reglamento, el número de acciones de Neinor Homes a entregar, en su caso, a cada beneficiario a la conclusión de uno de los tres ciclos temporales establecidos (2017-2019/, 2018/2020 y 2019-2021).

El número final de acciones a entregar a cada beneficiario al final de cada ciclo será el resultado de multiplicar (i) el Incentivo Inicial Target por (ii) el Coeficiente de Logro Ponderado.

El Coeficiente de Logro Ponderado dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos a los que se vincula el Plan para cada ciclo. La consecución de los objetivos se medirá a través de parámetros identificables y cuantificables, denominados Métricas (en adelante, las “**Métricas**”). El Coeficiente de Logro Ponderado es la media ponderada de las tres Métricas siguientes, cada una de las cuales representa un tercio del total (es decir, el 33,33%), multiplicado por el factor Corrector:

(i) EBITDA (en adelante, “**EBITDA**”), definido como el valor acumulado durante el Periodo de Medición de la cifra del beneficio antes de intereses, impuestos, amortizaciones y depreciaciones.

(ii) Developer Margin (en adelante, “**Developer Margin**”), definido como el promedio de las diferencias (expresadas como relación porcentual) entre la cifra anual del beneficio antes de intereses, impuestos, amortizaciones y depreciaciones (EBITDA) y la cifra anual de facturación durante el Periodo de Medición. Se calculará como el valor promedio durante el Periodo de Medición.

(iii) Retorno Total para el Accionista (en adelante, “**RTA**”), definido como la diferencia (expresada como relación porcentual) entre el valor final de una inversión en acciones ordinarias y el valor inicial de esa misma inversión, teniendo en cuenta que para el cálculo de dicho valor final se considerarán los dividendos u otros conceptos similares (i.e. script dividends) percibidos por el accionista por dicha inversión durante el correspondiente periodo de tiempo.

A efectos del primer ciclo, se entiende como valor inicial el precio de salida a bolsa (en adelante, el “**Valor Inicial**”) y como valor final, la cotización media ponderada de los precios de cierre de las acciones de las 20 sesiones bursátiles anteriores al 31 de diciembre de 2019, incluido (en adelante, el “**Valor Final**”). El Periodo de Medición para el RTA comenzó con la salida a bolsa de la Compañía. A efectos del segundo ciclo, el valor inicial es de € 17,66.

Además de las Métricas descritas, el Plan considera una métrica adicional que funciona como Factor Corrector del sistema: Loan to Value (en adelante, **Loan to Value**), definido como la diferencia (expresada como relación porcentual) entre el capital invertido procedente de financiación externa (total exigible menos tesorería) y el valor bruto de los activos de la Sociedad. Se calculará como el valor promedio durante el Periodo de Medición.

Una vez obtenido el Coeficiente de Logro para cada una de las Métricas, se multiplicará por la ponderación de cada Métrica. En su caso, a continuación, el porcentaje resultante se multiplicará por el Factor Corrector para hallar el Coeficiente de Logro Ponderado.

Coeficiente de Logro Ponderado =  $\{[(1/3) \times (\text{Coeficiente de Logro EBITDA})] + [(1/3) \times (\text{Coeficiente de Logro Developer Margin})] + [(1/3) \times (\text{Coeficiente de Logro RTA})]\} \times \text{Factor Corrector Loan to Value}$

La escala de logro del primer y del segundo ciclo es la siguiente:

- **EBITDA:**

Nivel de Cumplimiento EBITDA



(en millones de Euros) Coeficiente de Logro

(% Incentivo Inicial Target)

> Máximo > 350 150%

Entre Target y Máximo Entre 320 y 350 Interpolación lineal

Target 320 100%

Entre mínimo y target Entre 285 y 320 Interpolación lineal

Mínimo 285 30%

Por debajo del mínimo < 285 0%

- **Developer Margin:**

Nivel de Cumplimiento Developer Margin

(tasa promedio) Coeficiente de Logro

(% Incentivo Inicial Target)

> Máximo > 20% 150%

Entre Target y Máximo Entre 18% y 20% Interpolación lineal

Target 18% 100%

Entre mínimo y target Entre 16% y 18% Interpolación lineal

Mínimo 16% 30%

Por debajo del mínimo < 16% 0%

- **RTA:**

Nivel de Cumplimiento RTA

(tasa anual compuesta) Coeficiente de Logro

(% Incentivo Inicial Target)

> Máximo > 54% 150%

Entre Target y Máximo Entre 31% y 54% Interpolación lineal

Target 31% 100%

Entre mínimo y target Entre 22,5% y 31% Interpolación lineal

Mínimo 22,5% 30%

Por debajo del mínimo < 22,5% 0%

- **Factor Corrector:**

(tasa promedio) Coeficiente de Logro Ponderado

< 40% (Coeficientes de Logro Ponderado de las Métricas) x 100%

> 40% (Coeficientes de Logro ponderados de las Métricas) x 90%

Las Performance Shares máximas que corresponden a D. Francisco de Borja García-Egocheaga son: 1.261 acciones para el primer ciclo del Plan y 1.132 acciones para el segundo ciclo del Plan. No se ha llegado a aprobar el tercer ciclo. En 2019 se devengó 1/3 de las acciones máximas y del 2º ciclo no se ha devengado de momento ningún importe.

**3. Talent Incentive Plan (TIP)**

Se trata de un plan de incentivo para toda la Compañía, en concreto para 249 empleados, vinculado al precio de la acción. La fecha de comienzo es septiembre de 2018 y tiene una duración de 2 años. La fecha de pago, en caso de devengarse algún importe, es septiembre de 2020.

Los parámetros son los siguientes:

- Precio inicial de la acción (septiembre de 2018): 15,84 €
- Objetivo 100%: incremento del precio de la acción  $\geq 20\%$
- Objetivo 75%: incremento del precio de la acción  $< 20\%$
- Objetivo 50%: incremento del precio de la acción  $\geq 5\%$  y  $\leq 12,5\%$

No se ha realizado ningún pago por este plan en 2019.

**B.8** Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Hasta la fecha del presente informe la Compañía no es conocedora de ningún supuesto que determine la aplicación de cláusulas de reducción o devolución (clawback) de los componentes variables de las remuneraciones.

**B.9** Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

La Compañía no tiene establecido ningún sistema de ahorro a largo plazo.

**B.10** Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

La Compañía no ha abonado indemnizaciones u otro tipo de pagos derivados de ceses anticipados de consejeros.

**B.11** Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

Durante el ejercicio 2019 se ha producido el cese de D. Juan Velayos Lluís y el nombramiento de D. Francisco de Borja García-Egocheaga como consejero delegado. Asimismo, se ha producido el nombramiento de D. Jorge Pepa como Vicepresidente Ejecutivo.

Las condiciones principales de los contratos firmados con de D. Francisco de Borja García-Egocheaga y D. Jorge Pepa se han explicado ya en el apartado A.1.

**B.12** Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

La Compañía no ha abonado remuneraciones suplementarias a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

**B.13** Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

La Compañía no ha concedido anticipos, créditos ni garantías a los consejeros.

**B.14** Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Los consejeros en su condición de tales no han devengado remuneración en especie. Respecto del Consejero Delegado y el Vicepresidente Ejecutivo, ver apartado B7.

**B.15** Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No se han abonado remuneraciones de este tipo.

**B.16** Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

No existen otros conceptos retributivos distintos de los indicados anteriormente.

#### C DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Período de devengo 2019
Ricardo Martí Fluxá	Independiente	01/01/2019 hasta 31/12/2019
Juan Velayos Lluís	Ejecutivo	01/01/2019 hasta 08/04/2019
Anna M. Birulés Bertran	Independiente	01/01/2019 hasta 31/12/2019
Alfonso Rodés Vilá	Independiente	01/01/2019 hasta 31/12/2019
Andreas Segal	Independiente	02/04/2019 hasta 31/12/2019
Juan José Pepa	Otros externo	01/01/2019 hasta 05/12/2019
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	Otros externo	01/01/2019 hasta 31/12/2019
Jorge Pepa	Ejecutivo	01/01/2019 hasta 31/12/2019
Francis Btsh	Dominical	01/01/2019 hasta 27/09/2019
Francisco de Borja García-Egocheaga	Ejecutivo	08/04/2019 hasta 31/12/2019
Van J. Stults	Dominical	22/10/2019 hasta 31/12/2019



Alfonso Rodés Vilá	n/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Andreas Segal	n/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Juan José Pepa	n/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	n/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jorge Pepa	n/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Francis Btsh	n/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Francisco de Borja García-Egocheaga	Plan de incentivo a largo plazo Neinor Homes 2017-2021	521	521	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Van J. Stults	n/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aref H. Lahham	n/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Ricardo Martí Fluxá	0
Juan Velayos Luis	0
Anna M. Birulés Bertran	0
Alfonso Rodés Vilá	0
Andreas Segal	0
Juan José Pepa	0
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	0
Jorge Pepa	0
Francis Btsh	0
Francisco de Borja García-Egocheaga	0
Van J. Stults	0
Aref H. Lahham	0

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio t		Ejercicio t-1	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
Ricardo Martí Fluxá	0		0		0		0	
Juan Velayos Luis	0		0		0		0	
Anna M. Birulés Bertran	0		0		0		0	
Alfonso Rodés Vilá	0		0		0		0	
Andreas Segal	0		0		0		0	
Juan José Pepa	0		0		0		0	
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	0		0		0		0	



iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
<b>Ricardo Martí Fluxá</b>	0
<b>Juan Velayos Lluís</b>	0
<b>Anna M. Birulés Bertran</b>	0
<b>Alfonso Rodés Vilá</b>	0
<b>Alberto Prieto Ruiz</b>	0
<b>Juan José Pepa</b>	0
<b>Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola</b>	0
<b>Jorge Pepa</b>	0
<b>Francis Btsh</b>	0
<b>Francisco de Borja García-Egocheaga</b>	0
<b>Van J. Stults</b>	0
<b>Aref H. Lahham</b>	0

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2018		Ejercicio 2017	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
<b>Ricardo Martí Fluxá</b>	0		0		0		0	
<b>Juan Velayos Lluís</b>	0		0		0		0	
<b>Anna M. Birulés Bertran</b>	0		0		0		0	
<b>Alfonso Rodés Vilá</b>	0		0		0		0	
<b>Andreas Segal</b>	0		0		0		0	
<b>Juan José Pepa</b>	0		0		0		0	
<b>Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola</b>	0		0		0		0	
<b>Jorge Pepa</b>	0		0		0		0	
<b>Francis Btsh</b>	0		0		0		0	
<b>Francisco de Borja García-Egocheaga</b>	0		0		0		0	
<b>Van J. Stults</b>	0		0		0		0	
<b>Aref H. Lahham</b>	0		0		0		0	

iv) Detalle de otros conceptos

	Concepto	Importe retributivo
<b>Ricardo Martí Fluxá</b>	n/a	0
<b>Juan Velayos Lluís</b>	n/a	0
<b>Anna M. Birulés Bertran</b>	n/a	0
<b>Alfonso Rodés Vilá</b>	n/a	0
<b>Alberto Prieto Ruiz</b>	n/a	0
<b>Juan José Pepa</b>	n/a	0
<b>Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola</b>	n/a	0
<b>Jorge Pepa</b>	n/a	0
<b>Francis Btsh</b>	n/a	0
<b>Francisco de Borja García-Egocheaga</b>	n/a	0
<b>Van J. Stults</b>	n/a	0
<b>Aref H. Lahham</b>	n/a	0

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros

