

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

NEINOR HOMES, S.A.

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

2020

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 (la “Política”) fue modificada durante el ejercicio 2020. Las modificaciones fueron aprobadas por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 26 de febrero de 2020, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones. Asimismo, las modificaciones fueron aprobadas por la Junta General de Accionistas celebrada el 1 de abril de 2020.

• La Política 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 y para las modificaciones introducidas en 2020, la Sociedad contó con el asesoramiento legal de Uría Menéndez.

En el marco de la salida a Bolsa del año 2017, la Sociedad recibió el asesoramiento de Willis Towers Watson para la elaboración del 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 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.

La remuneración mencionada en los apartados a) y b) anteriores sólo aplica a los consejeros independientes y “otros externos”.

No obstante la previsión mencionada en el apartado c), en la actualidad los Consejeros no tienen reconocida ninguna remuneración en acciones o vinculada a su evolución, a excepción de los dos consejeros ejecutivos (el Consejero Delegado, D. Francisco de Borja García-Egocheaga y el Vicepresidente Ejecutivo, D. Jorge Pepa).

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 y del Vicepresidente Ejecutivo 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 € cada uno de ellos;
- b) Bonus anual a establecer anualmente por el Consejo de Administración;
- c) Participación en los sistemas de incentivo a largo plazo de la compañía pagaderos 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.*

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 y del Vicepresidente Ejecutivo 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 Consejero Delegado y con el Vicepresidente Ejecutivo prevén la posibilidad de percibir una retribución variable anual en efectivo, siempre que 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:

Margen Contribución Promotor (M€) 25% siendo el objetivo del Plan de negocio 115.836

Gruas (#) 25% siendo el objetivo del Plan de Negocio 2.149

OpEx (M€) 25% siendo el objetivo del Plan de Negocio 63.066

EBITDA (M€) 25% siendo el objetivo del Plan de Negocio 110.097

Actualmente están en vigor dos sistemas de incentivos a largo plazo, que se explican en detalle en el apartado B7:

1. Plan de Incentivos a Largo Plazo Inicial (“LTIP Inicial”).

El Consejero Delegado fue incluido en el LTIP Inicial 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 Inicial 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 Consejero Delegado 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”.

2. Plan de Incentivos a Largo Plazo 2020 (“LTIP 2020”).

Son beneficiarios del LTIP 2020, además de determinados miembros de la alta dirección de la Compañía, los dos consejeros ejecutivos, esto es, el Consejero Delegado y el Vicepresidente Ejecutivo.

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, descritas en el apartado B.7, 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.

El 50% de la cantidad a pagar se determina en función del grado de consecución del EBITDA de la Sociedad, medido de forma acumulativa, estando el objetivo fijado al inicio del ciclo.

El otro 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.

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).

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 €) cada uno de ellos.

- *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, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución 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 en su condición de tales 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, por sus funciones de alta dirección:

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. **Planes de Incentivo a Largo Plazo (LTIP)**. 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-Egocheaga 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 2020 se modificó la Política de Remuneraciones, ya que en 2019 finalizó el periodo de vigencia de la política existente. Por ello, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizó una revisión de dicha política desde una perspectiva global y de forma rigurosa. El objetivo de este proceso de revisión fue presentar a aprobación de la Junta General de Accionistas una Política de Remuneración que pretende dar continuidad a la política de remuneraciones de la Sociedad vigente en los ejercicios anteriores y, por tanto, se mantiene en gran medida la redacción anterior, salvo por (i) incluir un nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo, y (ii) la inclusión de las condiciones pactadas en los contratos de los consejeros ejecutivos.

La modificación de la política fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 1 de abril de 2020.

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://www.neinorhomes.com/uploads/documentos_corporativos/331/documento/Politica_de_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 1 de abril de 2020 autorizada por el Notario de Bilbao D^a Raquel Ruiz Torres con el número 511 de su protocolo, el informe anual de remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2019 fue aprobado en votación consultiva por un 84,3356% 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.

El importe devengado por los consejeros en su condición de tales durante el ejercicio 2020 es el siguiente:

- Ricardo Martí Fluxá: percibió una retribución fija anual de 100.000 Euros, así como 49.500 Euros en concepto de dietas de asistencia.
- Anna M. Birulés Bertran: percibió una retribución fija de 75.000 Euros, así como 42.000 Euros en concepto de dietas de asistencia.
- Alfonso Rodés Vilà: percibió una retribución fija de 75.000 Euros, así como 39.000 Euros en concepto de dietas de asistencia.
- Andreas Segal: percibió una remuneración fija de 75.000 Euros, así como 31.500 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.

Respecto de la remuneración variable del Consejero Delegado y del Consejero Ejecutivo, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, en la reunión celebrada el 27 de enero de 2021, analizó el cumplimiento de los objetivos fijados para el cobro de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2020 y, asimismo, los objetivos fijados en el Long Term Incentive Plan.

Respecto de la remuneración variable, se había establecido como requisito de devengo para todos los empleados de la compañía, el que se hubiese alcanzado al menos un 80% del objetivo de EBITDA (frente al 70% de 2019). La distribución de los objetivos fijada era: 20% de los objetivos de la Compañía, 20% de los objetivos del departamento e individuales y un 60% los objetivos territoriales. El porcentaje de cumplimiento de los objetivos de la compañía fue del 95%, el de los departamentos y regionales osciló entre el 57% y el 101% y la media de cumplimiento de los objetivos individuales fue del 87%.

Como consecuencia de lo anterior, la Comisión aprobó un bonus de 355.000 euros para el Consejero Delegado y 340.000 euros para el Consejero Ejecutivo.

Respecto del LTIP (2º ciclo), se constató que el porcentaje de cumplimiento de los objetivos fue del 46,1%, lo que implicó el devengo de 522 acciones brutas para el Consejero Delegado, como beneficiario del plan en su condición de Director Técnico Norte, puesto que desempeñaba cuando fue incluido en el plan. El Consejero Ejecutivo no es beneficiario del LTIP.

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.

En lo que respecta a la remuneración del Consejero Delegado y del Vicepresidente Ejecutivo, que son los únicos consejeros que tienen contemplado el pago de remuneración variable, sus objetivos Respecto de la remuneración variable, por sus cargos ejecutivos, el sistema retributivo previsto está alineado 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 ellos prevén la posibilidad de percibir una retribución variable anual en efectivo, siempre que los resultados mejoren significativamente el plan de negocio y que así lo decida el Consejo de Administración de la Sociedad.

Los parámetros ponderados tomados en consideración para fijar la remuneración variable son los siguientes:

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

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, en la reunión celebrada el 27 de enero de 2021, analizó el cumplimiento de los objetivos fijados para el cobro de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2020 y, asimismo, los objetivos fijados en el Long Term Incentive Plan.

Respecto de la remuneración variable, se había establecido como requisito de devengo para todos los empleados de la compañía, el que se hubiese alcanzado al menos un 80% del objetivo de EBITDA (frente al 70% de 2019). La distribución de los objetivos fijada era: 20% de los objetivos de la Compañía, 20% de los objetivos del departamento e individuales y un 60% los objetivos territoriales. El porcentaje de cumplimiento de los objetivos de la compañía fue del 95%, el de los departamentos y regionales osciló entre el 57% y el 101% y la media de cumplimiento de los objetivos individuales fue del 87%.

Como consecuencia de lo anterior, la Comisión aprobó un bonus de 355.000 euros para el Consejero Delegado y 340.000 euros para el Consejero Ejecutivo.

Respecto del LTIP (2º ciclo), se constató que el porcentaje de cumplimiento de los objetivos fue del 46,1%, lo que implicó el devengo de 522 acciones para el Consejero Delegado, como beneficiario del plan en su condición de Director General de Operaciones, puesto que desempeñaba cuando fue incluido en el plan. El Consejero Ejecutivo no es beneficiario del LTIP.

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
Votos emitidos	43.144.306	54,6096%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	6.758.296,67	15,6644%
Votos a favor	36.386.009,3	84,3356%
Abstenciones	0	0%

Observaciones

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 y no han variado con respecto a 2019.

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 cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección consiste en un sueldo fijo y una retribución variable (“bonus”). El sueldo fijo es el establecido en sus respectivos contratos y no ha sufrido variaciones con respecto a 2019. 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, condiciones en su caso de consolidación, 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, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

– 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, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados 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, tan sólo los consejeros ejecutivos pueden percibir remuneración variable. La remuneración variable consiste en lo siguiente:

1. **Bonus anual**, que aprueba cada año el Consejo de Administración de la compañía y cuyo detalle se puede encontrar en el apartado A1 anterior;
2. **Plan de Incentivo a Largo Plazo (LTIP)**, que se resume a continuación:

El Plan de Incentivo a Largo Plazo 2017-2021 fue aprobado por el Consejo de Administración de la Compañía 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 Técnico Norte, puesto que ocupaba antes de su nombramiento como Director General de Operaciones y posteriormente 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 ciclos temporales establecidos (2017-2019/, 2018/2020)

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. El Developer Margin se cambió para el segundo ciclo a Contribution Margin para evitar el efecto derivado de los retrasos en las entregas.

(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.

Si el Loan to Value promedio es igual o inferior al 40%, el coeficiente se reduce del 100% al 90%.

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

La escala de logro del segundo ciclo es la siguiente (considerando el objetivo de Ebitba por su acumulado en tres años):

Objetivos	Min	Target	Max	Coeficiente corrector LTV
EBITDA (M€)	460	510	560	90%-100%
Developer Contribution Margin	19%	22%	25%	
Shareholder Return (%)	16%	21%	35%	
Coeficiente alcanzado	30%	100%	150%	

El nivel de cumplimiento de los objetivos es el siguiente:

Resultados	Actual	Target	Cumplimiento	Peso
EBITDA 2018-2020 (M€)	c. 270	510	0%	33%
Developer Contribution Margin	23%+	22%	140%	33%
Shareholder Return (%)	—	21%	0%	33%
LTV	<30%	<40%	100%	100%

Como consecuencia de lo anterior, las Performance Shares máximas que correspondían a D. Francisco de Borja García-Egocheaga eran 1.216 acciones para el segundo ciclo del Plan, habiéndose devengado 522 acciones brutas.

3. Plan de Incentivos a Largo Plazo 2020 (“LTIP 2020”).

El LTIP 2020 fue aprobado por el Consejo de Administración de la Compañía el 28 de febrero de 2020 con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones. El LTIP fue incluido en el Reglamento de Remuneraciones del Consejo que fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 1 de abril de 2020.

Son beneficiarios del LTIP 2020, además de determinados empleados de la Compañía, los dos consejeros ejecutivos, esto es, el Consejero Delegado (CEO) y el Vicepresidente Ejecutivo (VPE).

Se trata de un sistema de remuneración compuesto en su totalidad por acciones de la Compañía.

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, que se detallan posteriormente, 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.

El 50% de la cantidad a pagar se determina en función del grado de consecución del EBITDA de la Sociedad, medido de forma acumulativa, estando el objetivo fijado al inicio del ciclo.

El otro 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 importe máximo que el consejero delegado y el consejero ejecutivo pueden potencialmente recibir es de 2.700.000 euros en el caso del CEO

y 2.475.000 euros en el caso del VPE, siendo las bases de un cumplimiento del 100% de los objetivos de 1.800.000 euros y 1.650.000 euros respectivamente.

Las métricas del Plan son las siguientes:

50% EBITDA + 50% Total Shareholder Return (“TSR”)

El EBITDA se mide acumulativamente, fijándose el objetivo al comienzo del ciclo. Se define como la suma de los objetivos de EBITDA para los 3 años del ciclo y el logro está basado en la suma del EBITDA real por el mismo período.

El TSR se calcula como la evolución del precio de la acción más el valor de los dividendos, en su caso, durante el período, asumiendo que se reinvierten en acciones de la Compañía en el día que se reciben.

El precio inicial de la acción es de 11 €. El precio de cierre será la media de precios de cierre en las sesiones de mercado de los 6 meses anteriores a la finalización del ciclo (del 1 de julio al 31 de diciembre de 2022, ambos incluidos).

Los objetivos son los siguientes:

Objetivo		Incentivo conseguido (% de acciones objetivo)
Nivel	EBITDA	
≥ MAXIMO	≥ 410M€	150%
OBJETIVO	370m€	100%
MÍNIMO	330M€	50%
< MÍNIMO	< 330M€	0%

Objetivo		Incentivo conseguido (% de acciones objetivo)
Nivel	TSR	
≥ MAXIMO	≥ 48,2%	150%
OBJETIVO	36,80%	100%
MÍNIMO	26%	50%
< MÍNIMO	< 26%	0%

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).

B.8 Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados 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 (malus) 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 2020 no se ha producido ninguna modificación de los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Las condiciones principales de los contratos firmados con de D. Francisco de Borja García-Egocheaga y D. Jorge Pepa se detallan 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 2020
Ricardo Martí Fluxá	Independiente	01/01/2020 hasta 31/12/2020
Anna M. Birulés Bertran	Independiente	01/01/2020 hasta 31/12/2020
Alfonso Rodés Vilá	Independiente	01/01/2020 hasta 31/12/2020
Andreas Segal	Independiente	01/01/2020 hasta 31/12/2020
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	Otros externo	01/01/2020 hasta 31/12/2020
Jorge Pepa	Ejecutivo	01/01/2020 hasta 31/12/2020
Francisco de Borja García-Egocheaga	Ejecutivo	01/01/2020 hasta 31/12/2020
Van J. Stults	Dominical	01/01/2020 hasta 31/12/2020
Aref H. Lahham	Dominical	01/01/2020 hasta 31/12/2020

C.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

Botín-Sanz de Sautuola											
Jorge Pepa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Francisco de Borja García-Egocheaga	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Van J. Stults	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aref H. Lahham	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes/c consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos consolidados (miles €)		Nº instrumentos	Nº instrumentos
Ricardo Martí Fluxá	n.a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Anna M. Birulés Bertran	n.a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	n.a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Francisco de Borja García-Egocheaga	LTP 2º ciclo (2018-2020)	0	0	522	522	522	522					
Jorge Pepa	n.a	0	0	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
Anna M. Birulés Bertran	0
Alfonso Rodés Vilá	0
Andreas Segal	0
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	0
Jorge Pepa	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 económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2020		Ejercicio 2019	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	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	

Anna M. Birulés Bertran	0	0	0	0
Alfonso Rodés Vilá	0	0	0	0
Andreas Segal	0	0	0	0
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	0	0	0	0
Jorge Pepa	0	0	0	0
Francisco de Borja García-Egocheaga	0	0	0	0
Van J. Stults	0	0	0	0
Aref H. Lahham	0	0	0	0

iv) Detalle de otros conceptos

	Concepto	Importe retributivo
Ricardo Martí Fluxá	n/a	0
Anna M. Birulés Bertran	n/a	0
Alfonso Rodés Vilá	n/a	0
Andreas Segal	n/a	0
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	n/a	0
Jorge Pepa	n/a	0
Francisco de Borja García-Egocheaga	n/a	0
Van J. Stults	n/a	0
Aref H. Lahham	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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo
Ricardo Martí Fluxá	149,5	0	0	0	149,5	0	0	0	0	0
Anna M. Birulés Bertran	117	0	0	0	117	0	0	0	0	0
Alfonso Rodés Vilá	114	0	0	0	114	0	0	0	0	0
Andreas Segal	106,5	0	0	0	106,5	0	0	0	0	0
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	121,5	0	0	0	121,5	0	0	0	0	0
Francisco de Borja García-Egocheaga	805	0								
Jorge Pepa	790	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Van J. Stults	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aref H. Lahham	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que

sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 24 de febrero de 2021.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No NO

Nombre o denominación social del miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos