

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

NEINOR HOMES, S.A.

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

2021

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

AI. *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.

- Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

• 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. En el presente informe se presenta los términos y condiciones de dicha política por ser la que ha estado en vigor durante el ejercicio 2021, sin embargo debemos hacer constar que la compañía ha procedido a realizar una revisión y actualización de su política de remuneraciones de los miembros del consejo de administración de Neinor Homes aprobada por su Consejo del 23 de febrero de 2022, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, y que será presentada para su aprobación en la Junta General de Accionistas a celebrar el 13 de abril de 2022.

• 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, 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 B.7 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 112.620
Gruas (#) 25% siendo el objetivo del Plan de Negocio 1.819
OpEx (M€) 25% siendo el objetivo del Plan de Negocio 96.313
EBITDA (M€) 25% siendo el objetivo del Plan de Negocio 140.255

Actualmente está en vigor un sistema de incentivos a largo plazo, que se explican en detalle en el apartado B7:

1. 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).

- *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 y cuatro mil quinientos Euros (454.500 €) 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 por el Consejo de Administración y a percibir, exclusivamente, en caso de que se excedan los objetivos establecidos en el plan de negocio y aprobados al inicio del año.

Los contratos que se suscriban con los consejeros ejecutivos establecerán cláusulas de clawback que obliguen al consejero a reintegrar a la Sociedad y faculten a la Sociedad a reclamar el reintegro, de la totalidad o parte de la retribución variable en el caso de que se produzca cualquier hecho o circunstancia que tenga como consecuencia la alteración o variación negativa, con carácter definitivo, de los estados financieros, resultados, datos económicos, de rendimiento o de otra índole en los que se basó el devengo y pago al Consejero Ejecutivo, de cualquier cantidad en concepto de retribución variable.

La retribución variable anual que, en su caso, sea aprobada por la Sociedad podrá ser abonada en efectivo y/o incluir entrega de acciones o instrumentos basados en acciones, siempre que se alcance el umbral correspondiente los indicadores establecidos respecto de lo previsto en el plan de negocio (business plan). En este sentido, los parámetros que el Consejo de Administración deberá tomar en consideración para fijar el importe al que ascendería la remuneración variable deberán ser concretos, predeterminados, cuantificables y medibles y estar en línea con la estrategia de la Sociedad, promover su sostenibilidad y la rentabilidad del Grupo en el largo plazo.

Dentro de la nueva política de remuneraciones de los miembros del consejo aprobada por el Consejo el 23 de febrero de 2022 y que será presentada para la aprobación de la Junta General de Accionistas el 13 de abril de 2022, se incluyen tanto parámetros de rendimiento financiero como parámetros de rendimiento no financiero.

2. Plan de Incentivo a Largo Plazo (LTIP). El detalle del Plan 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 post-contractual 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 post-contractual, 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 2021 no se ha producido ningún cambio relevante en la política de remuneraciones del Consejo de Administración.

Con fecha 23 de febrero de 2022, el Consejo de Administración de Neinor Homes, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones ha procedido a actualizar y modificar su política de remuneraciones del Consejo de Administración de acuerdo con la normativa vigente y a las mejores prácticas de Gobierno Corporativo. Esta política, junto con toda la documentación a presentar a la Junta General de Accionistas del ejercicio 2022, prevista para el 13 de abril de 2022, será publicada en la página web de la compañía 30 días antes de la celebración de la Junta General de Accionistas y en su caso, será aprobada por dicha Junta.

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_contenidos/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 30 de marzo de 2021 autorizada por la Notario de Bilbao D^a Raquel Ruiz Torres con el número 622 de su protocolo, el informe anual de remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2020 fue aprobado en votación consultiva por un 87,612% de votos a favor.

El Consejo de Administración de Neinor Homes, aun siendo positivo el resultado, de cara a una mayor transparencia y mejora continua en el Gobierno de la compañía, ha solicitado al área de Gobierno, Riesgo y Cumplimiento un análisis de las mejores prácticas en la elaboración del Informe anual de remuneraciones y de la Política de remuneración de consejeros. En este sentido, desde el Consejo ya se han aplicado distintas medidas, desde el Consejo celebrado el 26 de enero de 2022, en relación a limitaciones de bonus, remuneraciones variables ligadas a la sostenibilidad y mayor desglose de los objetivos entre otros, que se han incorporado a la política aprobada el 23 de febrero de 2022 y que estarán reflejadas en el informe anual de remuneraciones del ejercicio 2022.

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

B.1.1 *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 2021 es el siguiente:

- Ricardo Martí Fluxá: percibió una retribución fija anual de 100.000 Euros, así como 52.500 Euros en concepto de dietas de asistencia.
- Anna M. Birulés Bertran: percibió una retribución fija de 75.000 Euros, así como 45.000 Euros en concepto de dietas de asistencia.
- Alfonso Rodés Vilà: percibió una retribución fija de 75.000 Euros, así como 43.500 Euros en concepto de dietas de asistencia.
- Andreas Segal: percibió una remuneración fija de 75.000 Euros, así como 34.500 Euros en concepto de dietas de asistencia.
- Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola: percibió una remuneración fija de 75.000 Euros, así como 48.000 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 26 de enero de 2022, analizó el cumplimiento de los objetivos fijados para el cobro de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2021.

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. La distribución de los objetivos fijada era: 20% de los objetivos de la Compañía, 20% de los objetivos de los departamentales corporativos u objetivos territoriales y un 60% objetivos individuales. El porcentaje de cumplimiento de los objetivos de la compañía fue del 100%, el de los departamentos y regionales osciló entre el 67% y el 115% y la media de cumplimiento de los objetivos individuales fue del 97%.

Como consecuencia de lo anterior, la Comisión propuso, y el Consejo aprobó, un bonus de 450.000 euros para el Consejero Delegado y 350.000 euros para el Consejero Ejecutivo.

Adicionalmente, de manera extraordinaria y derivado de la exitosa conclusión de operación de fusión por absorción de Quabit durante el ejercicio 2021 y su aprobación por la Junta General de accionistas de ambas compañías, el Consejero Delegado y el Consejero Ejecutivo han recibido una gratificación extraordinaria por importe de 420.000 euros y 350.000 euros respectivamente, propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobada por el Consejo.

B.1.2 *Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.*

No se ha producido desviación en el procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se han producido excepciones a la política de remuneraciones.

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 y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

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. Grúas (#)	25%
3. OpEx (M€)	25%
4. EBITDA (net MIP) (M€)	25%

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, en la reunión celebrada el 26 de enero de 2022, analizó tanto el cumplimiento de los objetivos fijados como los hitos alcanzados en materia de sostenibilidad para el cobro de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2021.

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. La distribución de los objetivos fijada era: 20% de los objetivos de la Compañía, 20% de los objetivos de los departamentos corporativos u objetivos territoriales y un 60% objetivos individuales. El porcentaje de cumplimiento de los objetivos de la compañía fue del 100%, el de los departamentos y regionales osciló entre el 67% y el 115% y la media de cumplimiento de los objetivos individuales fue del 97%.

Como consecuencia de lo anterior, la Comisión aprobó un bonus de 450.000 euros para el Consejero Delegado y 350.000 euros para el Consejero Ejecutivo.

Adicionalmente, de manera extraordinaria y derivado de la exitosa conclusión de operación de fusión por absorción de Quabit durante el ejercicio 2021 y su aprobación por la Junta General de accionistas de ambas compañías, el Consejero Delegado y el Consejero ejecutivo han recibido una gratificación extraordinaria por importe de 420.000 euros y 350.000 euros respectivamente, aprobada por la Comisión de nombramientos y retribuciones.

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 abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	57.853.393	73,23%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	7.166.878	12,39%
Votos a favor	50.686.515	87,61%
Votos en blanco	-	-
Abstenciones	-	-

Observaciones

B.5 Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero 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 un 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 2020.

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

La proporción que supone la retribución fija anual frente al total de componentes fijos devengados y consolidados (retribución fija + dietas por asistencia) para los consejeros Ricardo Martí Fluxá, Anna M. Birulés Bertran, Alfonso Rodés Vilà, Andreas Segal y Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola, son respectivamente de un 66%, 63%, 63%, 69% y 61%, no habiéndose producido diferencias significativas respecto a la proporción que se daba en el ejercicio pasado.

B.6 Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, 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 la variación con respecto al ejercicio anterior se corresponde a un incremento del 1% (porcentaje de incremento mínimo que tuvo toda la plantilla de la compañía en el ejercicio pasado). El sueldo variable se ha determinado conforme se ha indicado en el apartado B.3 anterior.

B.7 Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados 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 A.1 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 A.1 anterior;
2. **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 concedora 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 2021 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 B.7.

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 y detalle los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sesión C.*

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 2021
Ricardo Martí Fluxá	Independiente	01/01/2021 hasta 31/12/2021
Anna M. Birulés Bertran	Independiente	01/01/2021 hasta 31/12/2021
Alfonso Rodés Vilá	Independiente	01/01/2021 hasta 31/12/2021
Andreas Segal	Independiente	01/01/2021 hasta 31/12/2021
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	Independiente	01/01/2021 hasta 31/12/2021
Jorge Pepa	Ejecutivo	01/01/2021 hasta 31/12/2021
Francisco de Borja García-Egocheaga	Ejecutivo	01/01/2021 hasta 31/12/2021
Van J. Stults	Dominical	01/01/2021 hasta 31/12/2021
Aref H. Lahham	Dominical	01/01/2021 hasta 31/12/2021

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:*

i) *Retribución devengada en metálico (en miles de €)*

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Ricardo Martí Fluxá	100	52,5							152,5	149,5
Anna M. Birulés Bertran	75	45							120	117
Alfonso Rodés Vilá	75	43,5							118,5	114
Andreas Segal	75	34,5							109,5	106,5
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	75	48							123	121,5
Francisco de Borja García-Egocheaga	0			454	450			420*	1.324	805
Jorge Pepa	0			454	350			350*	1.154	790
Van J. Stults	0									0
Aref H. Lahham	0									0

*Gratificación extraordinaria aprobada por la Comisión de nombramientos y retribuciones por la ejecución de la operación corporativa de fusión con Quabit.

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)		Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes

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

iii) *Sistemas de ahorro a largo plazo*

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

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 2021		Ejercicio 2020	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	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								
Anna M. Birulés Bertran								
Alfonso Rodés Vilá								
Andreas Segal								
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola								
Jorge Pepa								
Francisco de Borja García-Egocheaga								
Van J. Stults								
Aref H. Lahham								

iv) *Detalle de otros conceptos*

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Ricardo Martí Fluxá		
Anna M. Birulés Bertran		
Alfonso Rodés Vilá		
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola		

Jorge Pepa		
Francisco de Borja García-Egocheaga		
Van J. Stults		
Aref H. Lahham		

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Ricardo Martí Fluxá										
Anna M. Birulés Bertran										
Alfonso Rodés Vilá										
Andreas Segal										
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola										
Jorge Pepa										
Francisco de Borja García-Egocheaga										
Van J. Stults										
Aref H. Lahham										

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio 2021				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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	Nº acciones equivalentes
Ricardo Martí Fluxá												
Anna M. Birulés Bertran												
Alfonso Rodés Vilá												
Andreas Segal												
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola												
Francisco de Borja García-Egocheaga												
Jorge Pepa												
Van J. Stults												
Aref H. Lahham												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Ricardo Martí Fluxá	
Anna M. Birulés Bertran	
Alfonso Rodés Vilá	

Andreas Segal	
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	
Jorge Pepa	
Francisco de Borja García-Egocheaga	
Van J. Stults	
Aref H. Lahham	

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 2021		Ejercicio 2020	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	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								
Anna M. Birulés Bertran								
Alfonso Rodés Vilá								
Andreas Segal								
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola								
Jorge Pepa								
Francisco de Borja García-Egocheaga								
Van J. Stults								
Aref H. Lahham								

iv) Detalle de otros conceptos

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

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 ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Ricardo Martí Fluxá	152,5	0	0	0	152,5	0	0	0	0	0	152,5
Anna M. Birulés Bertran	120	0	0	0	120	0	0	0	0	0	120
Alfonso Rodés Vilá	118,5	0	0	0	118,5	0	0	0	0	0	118,5
Andreas Segal	109,5	0	0	0	109,5	0	0	0	0	0	109,5

Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	123	0	0	0	123	0	0	0	0	0	123
Francisco de Borja García-Egocheaga	1.324*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.324
Jorge Pepa	1.154*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.154
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

*Incluye una gratificación extraordinaria aprobada por la Comisión de nombramientos y retribuciones por la ejecución de la operación corporativa de fusión con Quabit.

C.2 Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

Importes totales devengados y % variación anual

	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros Ejecutivos									
Francisco de Borja García-Egocheaga	1.324	64%	805	145%**	328,7	-	-	-	-
Jorge Pepa*	1.154	46%	790	170%**	292,2	-	-	-	-
Consejeros Externos									
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	123	1%	121,5	0%	121,5	79%	68	-	0
Anna M. Birulés Bertran	120	3%	117	-12%	133,5	37%	97,5	41%	69
Ricardo Martí Fluxà	152,5	2%	149,5	-8%	163	23%	133	37%	97
Alfonso Rodés Vila	118,5	4%	114	-10%	126	27%	99	46%	68
Jorge Pepa*	-	-	-	-	-	-	0	-	-
Andreas Segal	109,5	3%	106,5	6%	100,4	-	-	-	-
Van J. Stults	0		0	-	0	-	-	-	-
Aref H. Lahham	0		0	-	0	-	-	-	-
Resultados consolidados de la sociedad	102.855	47%	70.116	10%	63.748	39%	45.991	277%	(25.934)
Remuneración media de los empleados	57.268	-10%***	63.632	-2%	64.641	-6%	68.727	-50%	136.102***

* Consejero dominical en 2018 y nombramiento como Consejero Ejecutivo en 2019.

** El incremento se corresponde a que en el ejercicio 2019 ostentaron dicho cargo durante unos meses y no durante el ejercicio completo como lo han hecho en el 2020 y 2021.

*** El importe de 2017 está incluyendo 10 millones de euros cobrados por el CEO por bonus en la salida a Bolsa de la compañía. El motivo principal de la disminución en la remuneración media de los empleados entre el 2020 y el 2021 se produce fundamentalmente por la incorporación en el último año al grupo de un número significativo de empleados provenientes de sociedades absorbidas o que consolidan (unos 200 trabajadores sobre un total de 480 empleados en el grupo a 31.12.2021) y que tenían una remuneración media inferior.

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 23 de febrero de 2022.

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

Sí

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