



## **Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración**

## ÍNDICE

1.	PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....	1
2.	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....	2
3.	PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES .....	2
3.1.	Garantizar la independencia de criterio.....	2
3.2.	Atraer y retener a los mejores profesionales.....	2
3.3.	Sostenibilidad a largo plazo.....	3
3.4.	Transparencia .....	3
3.5.	Claridad e individualización.....	3
3.6.	Equidad de la retribución .....	3
4.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS .....	3
4.1.	Importe máximo anual de remuneración de los consejeros.....	4
4.2.	Retribución fija anual de los consejeros en su condición de tales.....	4
4.3.	Retribución variable de los consejeros en su condición de tales.....	6
5.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS.....	6
5.1.	Retribución fija anual .....	6
5.2.	Retribución variable .....	6
5.2.1.	Retribución variable anual (plan de bonus) .....	7
5.3.	Términos y condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos .....	12
5.4.	Retribución en especie .....	13
5.5.	Nombramiento de nuevos consejeros ejecutivos.....	14
6.	GOBERNANZA .....	14
6.1.	Elaboración, aprobación y revisión de la Política de Remuneración .....	14
6.2.	Supervisión y aplicación de la Política de Remuneraciones.....	15
6.3.	Vigencia de la Política de Remuneraciones.....	15
7.	EXPLICACIÓN DE CAMBIOS SIGNIFICATIVOS .....	16

## **1. PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

En el presente documento se refleja la Política de Remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo de Administración de Neinor Homes, S.A. (“**Neinor Homes**” o la “**Sociedad**”), en cumplimiento de los requisitos legales establecidos por el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante, “**Ley de Sociedades de Capital**”) (la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”).

La Política de Remuneraciones ha sido elaborada por la Sociedad teniendo en cuenta la relevancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado para empresas comparables.

En el marco del proceso de revisión de la Política de Remuneraciones, la Sociedad ha contado con el asesoramiento legal de Roca Junyent, S.L.P. Además, la Sociedad recibió en su implementación inicial, el asesoramiento de Willis Towers Watson para la elaboración de los planes de remuneración variable a largo plazo de la Sociedad que se describen en la Política.

Los programas de remuneración que se establecen a continuación mantienen una proporción razonable con la relevancia de la sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables y promueve la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las precauciones necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos o que se premien resultados desfavorables y asegurando la alineación de los intereses de los consejeros con los de la Sociedad y sus accionistas.

La revisión de la Política de Remuneraciones se realiza para su adaptación a las disposiciones del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, modificado por la Ley 5/2021 por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital que impone nuevos requisitos al contenido de las políticas de remuneraciones de consejeros de sociedades cotizadas y obliga a la adaptación de las políticas vigentes en la próxima Junta General que celebren las sociedades cotizadas tras la entrada en vigor de dicha norma conforme a la Disposición Transitoria Primera de la Ley 5/2021. Adicionalmente, se incorporan aspectos derivados de la revisión del Código de Buen Gobierno de la Comisión Nacional de Valores en junio de 2020.

En caso de ser aprobada la presente Política de Remuneraciones resultará de aplicación desde la misma fecha de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, sustituyendo y dejando sin efecto la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad vigente hasta el momento.

## **2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

La presente Política de Remuneraciones tiene como finalidad definir y controlar los programas de remuneración de la Sociedad en relación con sus consejeros, con el objeto de generar e incrementar el valor del Grupo para sus empleados y sus accionistas, fijando una remuneración de los consejeros acorde al tamaño del Grupo y estableciendo criterios de remuneración variable alineados con el plan estratégico empresarial y los intereses del Grupo y medibles para determinar adecuadamente su grado de cumplimiento.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Política de Remuneraciones de los consejeros pretende establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y a las responsabilidades asumidas por estos, y se aplica con el fin de atraer, retener y motivar a los miembros del Consejo de Administración de Neinor Homes. Asimismo, la presente Política de Remuneraciones tiene como objetivo promover la consecución de los objetivos estratégicos de Neinor Homes, y su sostenibilidad a largo plazo, en el contexto en el que desarrolla su actividad conforme a la legislación en vigor, por parte de los consejeros.

## **3. PRINCIPIOS Y CRITERIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

Con el fin de contar con una estructura sólida de buen gobierno corporativo, Neinor Homes ha considerado apropiado establecer unos principios claros en este ámbito y en el de la Política de Remuneraciones para garantizar que la estrategia de remuneración aprobada por el Consejo de Administración se aplique de conformidad con la propia estrategia de la Sociedad, basada tanto en el pilar de la competitividad como en el de la equidad, tomando en consideración lo que se satisfaga en el mercado en compañías comparables por su capitalización.

Con esta finalidad, la actual Política de Remuneraciones se regirá por los siguientes principios:

### **3.1. Garantizar la independencia de criterio**

Las remuneraciones se estructurarán de tal forma que no se comprometa la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos, con especial atención a la otorgada a los consejeros independientes.

### **3.2. Atraer y retener a los mejores profesionales**

A través de la Política de Remuneraciones se trata de establecer una retribución competitiva que permita atraer y retener talento que contribuyan a la creación de valor para la Sociedad.

### **3.3. Sostenibilidad a largo plazo**

Las remuneraciones serán compatibles con los intereses y la estrategia de la Sociedad a largo plazo, así como con sus valores y objetivos, e incluirán las disposiciones adecuadas para evitar conflictos de interés la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

### **3.4. Transparencia**

La Política de Remuneraciones y las normas específicas para la determinación de las retribuciones serán claras y conocidas.

### **3.5. Claridad e individualización**

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

### **3.6. Equidad de la retribución**

Las remuneraciones deberán fijarse tomando en consideración la dedicación, cualificación y responsabilidad exigida por el cargo, así como la experiencia, las funciones y las tareas desempeñadas por cada consejero. Además, la remuneración deberá mantener un equilibrio entre competitividad del mercado y equidad interna.

Asimismo se han tenido en cuenta las condiciones de los demás empleados del grupo de manera que los principios del sistema retributivo de los consejeros ejecutivos estén alineados con los programas generales de retribución del grupo. En este sentido determinados elementos retributivos como otros componentes adicionales a la retribución, o los sistemas retributivos referenciados al valor de la acción de Neinor Homes únicamente podrán ser ofrecidos a consejeros ejecutivos cuando elementos similares sean accesibles a otros empleados del Grupo.

## **4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS**

En relación con la remuneración otorgada a los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales, es decir, por la realización de las tareas de supervisión y de toma de decisiones colegiada en el seno del Consejo de Administración, la Política de Remuneraciones pretende retribuirlos de modo adecuado y suficiente por su dedicación, cualificaciones y responsabilidades, sin que ello implique comprometer su independencia de criterio.

En este sentido, Neinor Homes ha adoptado una Política de Remuneraciones en virtud de la cual, únicamente los consejeros independientes y “otros externos” tienen derecho a percibir una

remuneración por la realización de sus tareas de supervisión y de toma de decisiones colectivas, es decir, por su condición de miembros del Consejo de Administración.

Conforme al Artículo 34 de los Estatutos sociales, como norma general, el cargo de consejero será remunerado. La retribución de los consejeros por su condición de tal a que se refiere el apartado anterior tendrá tres componentes: (a) una asignación fija anual; (b) dietas de asistencia; y (c) remuneración en acciones o vinculada a su evolución.

El importe total de las retribuciones que podrá satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros por los conceptos previstos en el párrafo precedente no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la Junta General de accionistas. La cantidad así fijada por la Junta se mantendrá entretanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General de accionistas, de conformidad con lo dispuesto por la legislación aplicable.

Sin embargo, la determinación concreta del importe que corresponda por los conceptos anteriores a cada uno de los consejeros será hecha por el Consejo de Administración de acuerdo con esta Política de Remuneraciones. A tal efecto, tendrá en cuenta los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado y su pertenencia y asistencia a las distintas comisiones.

Por último, la Sociedad abonará la prima del seguro de responsabilidad civil de los consejeros, según las condiciones habituales del mercado y en proporción a las circunstancias de la Sociedad.

#### **4.1. Importe máximo anual de remuneración de los consejeros**

Durante los ejercicios en los que la presente Política se encuentre en vigor, considerando todos los conceptos retributivos posibles, la remuneración máxima anual del conjunto de los consejeros de la Sociedad, independientemente de su categoría, no podrá exceder de los seis millones de euros, excluyendo el plan de retribución variable a largo plazo (LTIP) descrito más adelante, y sin incluir los pagos realizados en concepto de primas del seguro de responsabilidad civil contratado por la sociedad para los Consejeros.

Este límite podrá ser revisado y modificado si se produjeran aumentos o disminuciones en el número de miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, a fin de mantener una proporcionalidad razonable.

#### **4.2. Retribución fija anual de los consejeros en su condición de tales**

El Consejo de Administración establecerá los criterios para determinar los importes correspondientes a cada consejero, teniendo en cuenta lo siguiente:

- La categoría del consejero.
- El papel que cumple el consejero en el Consejo de Administración y en cualquiera de sus comisiones.
- Las tareas y responsabilidades específicas asumidas durante el año.
- La experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas tareas.
- La cantidad de tiempo y de dedicación que exige su cumplimiento.

Teniendo en cuenta lo anterior, solo tendrán derecho a percibir una remuneración por su condición de tales aquellos consejeros que califiquen como consejeros “independientes” u “otros externos”.

La remuneración que perciba la totalidad de los consejeros en su condición de tales, incluyendo la remuneración fija del Presidente del Consejo de Administración, no podrá exceder en ningún caso de 1.500.000 euros anuales, sin incluir los pagos por primas de seguros de Responsabilidad Civil.

El importe máximo individual a percibir por cada uno de los referidos consejeros como retribución fija anual es el siguiente:

- Un máximo de 150.000 euros para el Presidente del Consejo de Administración.
- Un máximo de 100.000 euros para los demás consejeros independientes u “otros externos”.

Estos importes corresponden a un ejercicio fiscal completo. En caso de que el consejero forme parte del Consejo de Administración por un periodo distinto de un ejercicio fiscal completo, la cantidad se prorrateará proporcionalmente (sobre una base 12/360) considerando el periodo en que fue consejero.

Si, como consecuencia del aumento del número de miembros del Consejo de Administración, el importe total a pagar a los consejeros por su condición de tales fuese superior al importe máximo anual de 1.500.000 euros indicado en este apartado, el Consejo de Administración estará facultado para reducir de forma proporcional las remuneraciones individuales antes descritas en el presente apartado.

Además, los referidos consejeros tendrán derecho a percibir dietas por atender a cada reunión del Consejo y de las Comisiones en el importe que fije el Consejo y que estará comprendido dentro del límite máximo anual antes señalado.

Si el número de miembros del Consejo de Administración aumentase dentro de los límites previstos por los Estatutos sociales, la retribución fija a percibir por cualquier nuevo consejero se determinará conforme a las condiciones anteriormente descritas.

#### **4.3. Retribución variable de los consejeros en su condición de tales**

Los consejeros no ejecutivos podrían tener remuneración variable mediante entrega de acciones previas las operaciones corporativas correspondientes, siempre que esté condicionada a que las mantengan hasta su cese, como consejeros, salvo para aquellas acciones que necesiten enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.

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

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

De acuerdo con la composición actual del Consejo de Administración, únicamente dos consejeros desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad: el Consejero Delegado o *Chief Executive Officer* (en adelante, el “CEO”) y el Consejero Ejecutivo (los “**Consejeros Ejecutivos**”).

#### **5.1. Retribución fija anual**

La retribución fija se determinará conforme a la responsabilidad, la posición jerárquica y la experiencia de cada consejero ejecutivo, teniendo presente las características específicas de cada función y la dedicación requerida, así como el análisis de mercado realizado por consultores independientes del sector, y todo ello para establecer una base salarial competitiva que atraiga y retenga talento para contribuir a la creación de valor.

Cada uno de los consejeros ejecutivos de la Sociedad tendrá derecho a percibir una cantidad no superior a 900.000 euros como retribución fija anual.

A efectos ilustrativos se informa de que para el ejercicio 2022 la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos será de 600.000 euros para el CEO y de 475.000 euros para el Consejero Ejecutivo.

#### **5.2. Retribución variable**

Tomando en debida consideración las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad, los consejeros ejecutivos podrán beneficiarse de los incentivos con

componentes variables que, con carácter general, la Sociedad reconozca a sus altos directivos. Además, en supuestos justificados, la Sociedad podrá aprobar un incentivo o *bonus* discrecional sujeto al cumplimiento de determinados objetivos en beneficio de los consejeros ejecutivos, que podrá abonarse en efectivo y/o incluir entrega de acciones o instrumentos basados en acciones, siempre que se cumplan los requisitos legales establecidos al efecto.

La retribución variable se basa en los principios de la Política de Remuneraciones descritos anteriormente y por tanto tendrá asignados unos objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y medibles vinculados a variables que guarden relación con su rendimiento y con factores financieros y no financieros y estén en línea con la estrategia de la Sociedad promoviendo su sostenibilidad y la rentabilidad del Grupo en el largo plazo. En este sentido, la retribución variable tendrá en cuenta los elementos que se describen en los apartados siguientes.

Los contratos que se suscriban con los consejeros ejecutivos establecerán cláusulas de *clawback* que obliguen al consejero a reintegrar a la Sociedad y faculden 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.

Actualmente sólo los consejeros ejecutivos disfrutan de los componentes variables de la retribución.

#### **5.2.1. Retribución variable anual (plan de bonus)**

Los consejeros ejecutivos de la Sociedad podrán percibir una retribución variable anual, de conformidad con lo previsto en sus respectivos contratos individuales celebrados con la Sociedad, así como participar como beneficiarios en los planes de retribuciones variable (*bonus*) que, en su caso, apruebe la Sociedad.

La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos no podrá exceder en ningún caso del 100% del importe de la retribución fija.

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 en los indicadores establecidos respecto a 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. Estos parámetros podrían ser tales como:

- Parámetros de rendimiento financiero: nivel de cumplimiento de objetivos generales vinculados a los ingresos de la Sociedad, al Ebitda/Margin, a la rentabilidad (medida en eficiencia de costes), al nivel de gastos operativos (*operational expenditures*) a los tiempos de entrega (*delivery timing*); así como nivel de cumplimiento de objetivos de carácter individual que estén asociados a su condición de consejero ejecutivo y que no estén vinculados directamente a los resultados generales de la Sociedad (como, por ejemplo, desarrollo y/o ejecución de nuevos proyectos para la Sociedad).
- Parámetros de rendimiento no financiero: tales como aquellos vinculados al avance del Plan de Sostenibilidad del Grupo, cumplimiento en materia de Gobierno Corporativo, implementación de mejoras en ESG, medición y compensación de la huella de carbono, formación a empleados, nivel de satisfacción de clientes, objetivos de igualdad y no discriminación, y similares. El peso de los objetivos no financieros será como máximo del 25%.

El detalle de los parámetros de rendimiento tanto financiero como no financiero marcados como objetivo de cada ejercicio, será aprobado al inicio del año por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dejando constancia en acta y se publicará al final del año en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

Los anteriores criterios han sido establecidos con base en su contribución a la consecución de los objetivos a largo plazo del Grupo al perseguir una cifra de negocio creciente sostenible con una ratio de endeudamiento adecuada a la estructura de capital del Grupo al tiempo que la Sociedad toma en debida consideración los parámetros no financieros que, entre otros aspectos, promuevan la estabilidad del personal laboral que garantice la retención del talento y excelencia en el servicio y las preocupaciones del Grupo en materia de ESG, todo ello en aras a maximizar la creación de valor para el accionista.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones determinará en qué medida se han cumplido los criterios de rendimientos previo al abono de la retribución variable y en el informe anual de remuneraciones de los consejeros se informará de los criterios y métodos para tal comprobación. En dicha determinación se tomarán en cuenta las eventuales salvedades que en su caso consten en el informe del auditor externo.

Los contratos que la Sociedad suscriba con los beneficiarios de los planes de bonus anuales, contemplarán que, en el caso de que (i) 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 otro tipo en los que se basó el devengo y pago al beneficiario de cualquier cantidad en concepto de retribución variable y que (ii) dicha alteración o variación determine que, de ser conocida en la fecha de devengo o pago, el beneficiario habría percibido un importe inferior al inicialmente entregado y el beneficiario estará obligado a reembolsar a la Sociedad el exceso que hubiera percibido, pudiendo esta reclamar dicha devolución. Esta disposición es independiente a cualquier responsabilidad que pudiera tener el beneficiario en la alteración o variación negativa antes referida. La Sociedad podrá compensar la cantidad reclamada con cualquier otra cantidad que se le deba al beneficiario.

### **Retribución variable a largo plazo (LTIP)**

Los consejeros ejecutivos de la Sociedad podrán participar como beneficiarios en los planes de incentivos a largo plazo implantados por la Sociedad, siempre y cuando hayan sido propuestos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Además, los planes de entrega de acciones deben ser sometidos a la aprobación de la Junta General de accionistas.

Los parámetros para determinar el cumplimiento de los planes de incentivo a largo plazo podrán incluir variables ligadas a la consecución de una combinación de objetivos cuantitativos (económico-financieros, no financieros, operativos y/o de creación de valor) y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés de la Sociedad y su estrategia. Entre los objetivos se pueden incluir métricas relacionadas con el negocio de la Sociedad, con la creación de valor a los accionistas y con la sostenibilidad a largo plazo.

Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluar el desempeño y determinar el cumplimiento de los parámetros preestablecidos, para lo que podrá contar para ello con la colaboración de la Comisión de Auditoría y con el asesoramiento de un experto independiente. La propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones será sometida a la aprobación del Consejo de Administración. Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá la facultad de proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago del incentivo a largo plazo a los consejeros ejecutivos, total o parcialmente, ante determinadas circunstancias sobrevenidas (cláusulas de reducción y recuperación).

Los planes de incentivos a largo plazo de la Sociedad consistirán en el abono en efectivo y/o la entrega gratuita de acciones de la Sociedad, sujeto al cumplimiento de determinados objetivos, a la permanencia en la Sociedad por parte del beneficiario y siempre que se reúnan los requisitos previstos para ello en el correspondiente Reglamento.

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

Con la finalidad de calcular el coeficiente de pago conseguido, al inicio de cada ciclo se determinará una escala de logro para cada una de las métricas que incluirá un umbral mínimo (por debajo del cual no se abona incentivo) y un nivel máximo. Actualmente la Sociedad tiene vigente el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2020.

El Plan de Incentivos a Largo Plazo 2020 (*2020 Long Term Incentive Plan*, en adelante “**LTIP 2020**”) consiste en el abono mediante la entrega gratuita de acciones de la Sociedad, al beneficiario, sujeto al cumplimiento de determinados objetivos estratégicos de la Sociedad, a la permanencia en la Sociedad por parte del beneficiario y siempre que se reúnan los requisitos previstos para ello en el correspondiente Reglamento. El LTIP 2020 contribuye a la consecución de los objetos señalados en el apartado 2 alineando el interés de sus beneficiarios con el crecimiento sostenido de los resultados del Grupo y la creación de valor y retribución al accionista.

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

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

pagados a ese 25% de las acciones obtenidas desde el inicio del LTIP 2020 (1 de enero de 2020) y hasta el día de su abono, dividido entre el precio medio de las acciones en el periodo de 6 meses anterior a la finalización del 2023.

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

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

El número objetivo de acciones equivale al incentivo objetivo de cada beneficiario dividido por el precio inicial de la acción de 11 euros. El número final de acciones que se adjudicará en virtud del LTIP 2020 está vinculado al número objetivo de acciones que se otorgarán a cada beneficiario y al grado de consecución de los siguientes indicadores ponderados:

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

negociación de los 6 meses anteriores al final del ciclo (del 1 de julio de 2022 al 31 de diciembre de 2022, ambas fechas incluidas).

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

El límite de remuneración del LTIP 2020, en caso de un sobrecumplimiento de objetivos, será de 2.700.000 euros en el caso del CEO y de 2.475.000 en el caso del Consejero Ejecutivo, o 1.800.000 y 1.650.000 euros, si no se produjera dicho sobrecumplimiento de objetivos, por lo que en debido seguimiento de las recomendaciones de Buen Gobierno, un porcentaje relevante de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos se encuentra vinculado a la entrega de acciones o de instrumentos financieros referenciados a su valor.

### **5.3. Términos y condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos**

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico de los consejeros ejecutivos se determinarán en sus respectivos contratos, respetando siempre lo previsto en los Estatutos sociales y en la presente Política.

Los contratos de los consejeros ejecutivos podrán tener una duración determinada o indefinida, y recoger su derecho a recibir una compensación por cese anticipado en caso de finalización de las relaciones laborales por motivos no imputables a estos que no podrá ser superior a dos anualidades de su retribución fija.

Además, los contratos celebrados entre la Sociedad y los consejeros ejecutivos podrán prever pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, en los términos y dentro de los límites legalmente establecidos, y deberán establecer un plazo de preaviso de al menos un mes.

La remuneración del compromiso de no competencia post-contractual no podrá exceder del 70% de la remuneración fija en el momento de la resolución del contrato. Los demás pagos por resolución o extinción del contrato no podrán superar un importe equivalente a dos años de la retribución total anual.

El Consejero Delegado y el Consejero Ejecutivo han suscrito sendos contratos con la Sociedad, los cuales permanecerán en vigor mientras mantengan su condición de consejero delegado y primer ejecutivo de la Sociedad o de Consejero Ejecutivo de la Sociedad, respectivamente.

En relación con lo anterior, los contratos de prestación de servicios suscritos con la Sociedad prevén:

- Una compensación económica pactada por extinción de la relación, cuando proceda, igual a dos anualidades de su retribución fija;
- Que la prestación de servicios por cada Consejero Ejecutivo se llevará a cabo en régimen de exclusividad y plena dedicación;
- Que, durante un período de un año tras la terminación del contrato de servicios suscrito con la Sociedad, cada Consejero Ejecutivo se abstendrá de realizar actividades concurrentes con las de la Sociedad o cualquier empresa del Grupo Neinor Homes, tanto por cuenta propia como por cuenta de un empresario competidor. En compensación a este compromiso de no competencia, los Consejeros Ejecutivos percibirán una compensación igual al 70% de su retribución fija vigente en ese momento.

#### **5.4. Retribución en especie**

Los consejeros ejecutivos podrán beneficiarse de retribuciones en especie que, con carácter general, la Sociedad reconozca a los altos directivos u otros empleados de la Sociedad. Además, la Sociedad podría conceder a los consejeros ejecutivos determinados beneficios en especie, de conformidad con las prácticas de mercado, y ciertas prestaciones sociales, tales como seguro médico, contribuciones a planes de pensiones, seguro de vida, incapacidad permanente, total, absoluta o invalidez, cupones de crédito, vehículo de empresa, pagos por traslado, entre otras.

En todo caso, el valor de los componentes retributivos en especie, tales como las aportaciones a planes de pensiones o jubilación, el coche de empresa, los seguros de salud, entre otros, no podrá exceder del 10% de la retribución fija.

A efectos ilustrativos se informa de que el actual contrato suscrito con el Consejero Delegado establece el derecho a los beneficios socio-asistenciales que se indican 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 Consejero Ejecutivo establece el derecho a contar con un seguro de asistencia médica familiar.

### **5.5. Nombramiento de nuevos consejeros ejecutivos**

La retribución de nuevos consejeros ejecutivos estará, en todo lo posible, en línea con la Política de Remuneraciones de los actuales. En el momento de su nombramiento, se fijará la retribución fija de los nuevos consejeros ejecutivos teniendo en cuenta las condiciones de mercado y de puestos comparables y su nivel de experiencia. Los nuevos consejeros ejecutivos podrán participar en la retribución variable sobre la base de los mismos principios que los actuales. El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se reserva el derecho a desviarse de la práctica establecida en la medida necesaria para garantizar la contratación de candidatos apropiados, atendiendo al interés social y de conformidad con esta Política.

## **6. GOBERNANZA**

### **6.1. Elaboración, aprobación y revisión de la Política de Remuneración**

El Consejo de Administración, tras el informe favorable presentado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someterá a la Junta General de accionistas una propuesta de Política de Remuneraciones de sus miembros, como mínimo cada tres años y como punto separado del Orden del Día.

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

La propuesta presentada por el Consejo de Administración y el informe elaborado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estarán disponibles para los accionistas en la página web de la Sociedad a partir del anuncio de la convocatoria de la Junta General, quienes

también podrán solicitar que se les envíe, gratuitamente, una copia. En la convocatoria de la Junta General de accionistas se deberá hacer mención de este derecho.

La modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones durante su vigencia requerirá de la aprobación previa de la Junta General de accionistas conforme al procedimiento aquí contemplado.

Si la propuesta de una nueva política de remuneraciones es rechazada por la junta general de accionistas, la Sociedad continuará remunerando a sus consejeros de conformidad con la política de remuneraciones en vigor en la fecha de celebración de la junta general y deberá someter a aprobación de la siguiente junta general ordinaria de accionistas una nueva propuesta de política de remuneraciones. Además, si el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros es rechazado en la votación consultiva de la junta general ordinaria, la sociedad solo podrá seguir aplicando la política de remuneraciones en vigor en la fecha de celebración de la junta general hasta la siguiente junta general ordinaria.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisará periódicamente la Política y su forma de implementación cuando sea necesario o meramente conveniente, por ejemplo para realizar un análisis comparativo (*benchmark*) de los sistemas de retribución aplicables a compañías comparables y, en su caso, propondrá al Consejo las oportunas revisiones. El Consejo de Administración podrá decidir, si la Comisión de Nombramientos y Retribuciones lo propone, la contratación de un experto externo para que revise la Política de Remuneraciones.

Del mismo modo, dicha Comisión podrá proponer al Consejo la aplicación de excepciones temporales a los componentes variables de la retribución de los consejeros ejecutivos cuando ello sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

## **6.2. Supervisión y aplicación de la Política de Remuneraciones**

El Consejo de Administración es responsable de establecer un sistema de control y de supervisión de los requisitos específicos de la Política de Remuneraciones, mientras que a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones le corresponde garantizar el cumplimiento y la eficacia de la referida política, asistida por la Dirección de Gobierno, Riesgo y Cumplimiento y Auditoría Interna.

## **6.3. Vigencia de la Política de Remuneraciones**

La Política de Remuneraciones será de aplicación desde la misma fecha en que se apruebe por la Junta General Ordinaria de accionistas del ejercicio 2022 prevista para su celebración el día

13 de abril de 2022, y los tres ejercicios siguientes al correspondiente a la fecha de aprobación, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2025. La Junta General de accionistas de Neinor Homes podrá corregir, modificar o sustituir la presente Política de Remuneraciones en todo momento conforme a los procedimientos establecidos en los puntos anteriores.

En todo caso, la presente Política de Remuneraciones se entenderá sin perjuicio de:

- (i) la posibilidad de que, de forma ocasional, la Sociedad pueda pagar a un consejero una determinada retribución que no esté prevista en dicha política. El artículo 529.novodecies.5 de la Ley de Sociedades de Capital prevé la posibilidad de que la Junta General de Accionistas apruebe expresamente retribuciones no previstas en la Política de Remuneraciones, siempre que estén precedidas de la correspondiente propuesta del Consejo de Administración, que a su vez tendrá que apoyarse en un informe explicativo y justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones; y
- (ii) en su caso, las cantidades que adicionalmente un consejero pueda tener derecho a recibir en concepto de otros honorarios o salarios como consecuencia de una relación laboral con la Sociedad o prestación de servicios profesionales diferentes de las funciones ejecutivas de los consejeros con dicha categoría.

## **7. EXPLICACIÓN DE CAMBIOS SIGNIFICATIVOS**

Como se señalaba en la introducción, esta Política incluye los cambios necesarios para adaptarla a las exigencias del nuevo artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

Asimismo, se han tenido muy en cuenta las consideraciones de los *Proxy Advisors* que han motivado ajustes en el mayor detalle de la remuneración de los consejeros, particularmente los ejecutivos.

El informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros se ha aprobado en Juntas pasadas con amplia mayoría, por lo que no se ha considerado oportuno hacer cambios estructurales en la Política de Remuneraciones.

\* \* \*