



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	14
5.4.	Retribución en especie.....	15
5.5.	Nombramiento de nuevos consejeros ejecutivos	16
6.	GOBERNANZA	16
6.1.	Elaboración, aprobación y revisión de la Política de Remuneración	16
6.2.	Supervisión y aplicación de la Política de Remuneraciones	17
6.3.	Vigencia de la Política de Remuneraciones	17
7.	EXPLICACIÓN DE CAMBIOS SIGNIFICATIVOS	18

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 ha recibido el asesoramiento de Seeliger y Conde para la elaboración del plan de remuneración variable a largo plazo de la Sociedad que se describe 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 actualizar la descripción del plan de remuneración variable a largo plazo de la Sociedad, puesto que el plan que figuraba en la Política anterior, denominado Plan de Incentivos a Largo Plazo 2020 (*2020 Long Term Incentive Plan*, en adelante “**LTIP 2020**”) finalizó en 2023, habiendo sido reemplazado por un nuevo plan, el “*Management Incentive Plan 2023-2025*” (en adelante “**MIP 2023-2025**”), que fue aprobado por el Consejo, con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su sesión celebrada por escrito y sin sesión el 30 de marzo de 2023.

Asimismo, se eliminan las referencias que existían en la Política al Consejero Ejecutivo distinto del CEO, puesto que actualmente tan sólo existe un consejero ejecutivo, el Consejero Delegado, toda vez que el otro consejero que ostentaba esa posición, D. Jorge Pepa, presentó su dimisión en abril de 2022.

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 (MIP 2023-2025) 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 el Consejero Delegado o *Chief Executive Officer* (en adelante, el “CEO”) desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad.

5.1. Retribución fija anual

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

El CEO 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 2023 la remuneración fija del CEO será de 633.000 euros.

5.2. Retribución variable

Tomando en debida consideración las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad, el CEO podrá 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 del CEO, 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.

El contrato que se suscriba con el CEO establecerá 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 CEO, de cualquier cantidad en concepto de retribución variable.

Actualmente sólo el CEO disfruta de los componentes variables de la retribución.

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

El CEO podrá percibir una retribución variable anual, de conformidad con lo previsto en su contrato individual celebrados con la Sociedad, así como participar como beneficiario en los planes de retribuciones variable (*bonus*) que, en su caso, apruebe la Sociedad.

La retribución variable anual del CEO 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)

El CEO podrá participar como beneficiario en los planes de incentivos a largo plazo implantados por la Sociedad, siempre y cuando haya 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 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 al CEO, 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 el CEO no pueda transmitir las acciones recibidas al amparo del plan durante un período de 1 año a contar desde

la entrega de dichas acciones, y/o (ii) estar compuestos de uno o más ciclos de tres años cada uno, en cuyo caso la entrega de las acciones 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 *Management Incentive Plan 2023-2025*.

El Management Incentive Plan 2023-2025 (en adelante “**MIP 2023-2025**”) consiste en la percepción de un incentivo pagadero en dinero en efectivo, transcurrido un determinado período de tiempo, siempre que se cumplan determinados objetivos estratégicos de la Sociedad y se reúnan los requisitos previstos para ello en el Reglamento del Plan.. El MIP 2023-2025 contribuye a la consecución de los objetivos 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 MIP 2023-2025 está compuesto por tres ciclos de un año. El primer ciclo del Plan se extiende desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023. El segundo ciclo del Plan se extiende desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024 y el tercer ciclo del Plan se extiende desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025. Al finalizar cada periodo de consecución, el incentivo pagadero a cada beneficiario se calculará teniendo en cuenta el nivel de consecución de determinadas métricas previamente aprobadas, de acuerdo con lo siguiente:

1. Determinación del Incentivo / Métricas

1.1. Métricas

El Plan se concibe como un sistema medible basado en la consecución de los siguientes KPIs: Retorno Total para el Accionista (RTA) como "objetivo" y el Ebitda como "llave":

- El Retorno Total para el Accionista contempla tanto dividendos ordinarios como extraordinarios y como cancelación de autocartera.

El objetivo de Retorno Total al Accionista, RTA, es de 450M€ en los 3 años 2023-2025.

La distribución del importe total del Plan en cada uno de los tres años será proporcional al dividendo distribuido cada año.

Dado que el objetivo de RTA para cada año es muy superior al distribuido hasta el momento, no será necesario alcanzar un mínimo sobre el objetivo de RTA anual o sobre el objetivo de RTA acumulado para que devengue el Plan.

- Ebitda como "llave" con los siguientes objetivos anuales y acumulativos para cada uno de los 3 años:

Año	EBITDA Objetivo	EBITDA Acumulado
2023	135M€	135M€
2024	100M€	235M€
2025	100M€	335M€

Deberá alcanzarse un umbral del 85% del objetivo anual acumulado para que se devengue el derecho económico asignado a cada año. Por debajo del 85%, no se devengará. A partir del 85%, el devengo será proporcional en el mismo porcentaje (ej: 90% consecución objetivo Ebitda, supone 90% de devengo). Una vez alcanzado el 100% del objetivo de Ebitda acumulado, se devengará el 100% del plan.

1.2. Importe Plan

El importe total del Plan propuesto es de 15 millones de Euros, con un tope de 17,5 millones de Euros, a distribuir entre los seis beneficiarios del mismo.

El importe de este Plan supone el 3,33% del objetivo del RTA (450 millones de Euros).

El importe se distribuirá entre los directivos beneficiarios del Plan según los cinco niveles definidos como A, B, C, D y E, con diferentes porcentajes asignados a cada uno de estos cinco niveles en la organización.

La distribución porcentual propuesta del importe total de 15 millones de Euros para los cinco niveles es la que se muestra en el Anexo I del Reglamento. De ese importe, el porcentaje que corresponde al CEO es del 21%.

1.3. Requisitos para la obtención del Incentivo

1.3.1 El Beneficiario perderá su condición de tal y, en consecuencia, su expectativa de derecho a percibir el Incentivo derivado del Plan si con anterioridad al fin de cada ciclo (año natural) que corresponda se produjera su desvinculación con la Sociedad como consecuencia de los siguientes supuestos: .

(a) Extinción de la relación laboral del Beneficiario como consecuencia de un despido disciplinario procedente.

(b) Cese en el cargo de administrador motivado por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Sociedad, o a la concurrencia de los presupuestos necesarios para que Neinor Homes pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra el Beneficiario.

(c) Baja voluntaria.

No obstante, a lo anterior, el Beneficiario (o sus causahabientes) mantendrá su expectativa de derecho a percibir una parte proporcional del Incentivo en los siguientes supuestos de extinción de su relación con Neinor Homes:

(i) Extinción de la relación laboral reconocida como improcedente por la Sociedad o declarada improcedente de forma firme por el correspondiente órgano jurisdiccional o administrativo competente.

(ii) Extinción de la relación laboral por causas objetivas en el marco de un despido individual o colectivo.

(iii) Extinción de la relación laboral de alta dirección por desistimiento de la Sociedad o al amparo de los apartados a), b) y c) del artículo 10.3 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

(iv) Extinción de la relación mercantil por parte de la Sociedad o pérdida sobrevenida de la condición de Consejero Ejecutivo, sin justa causa. Se entenderá por justa causa cualquier incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe conforme a los cuales el Beneficiario debe desempeñar sus cargos en Neinor Homes, S.A. así como cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud de su contrato.

(v) Fallecimiento, en cuyo caso, el Incentivo será percibido por los causahabientes del Beneficiario.

(vi) Declaración firme de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados (incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez), del Beneficiario.

(vii) Jubilación.

(viii) En caso de extinción de mutuo acuerdo de la relación del Beneficiario con la Sociedad, se estará a lo acordado entre las partes.

1.3.2 En los supuestos especiales en los que el Beneficiario (o, en el caso indicado en el apartado (v) anterior, sus causahabientes, o en los supuestos previstos en el apartado (vi), cuando corresponda, sus representantes legales) pueda percibir el Incentivo a pesar de haberse extinguido su relación con la Sociedad mencionados en los apartados (i) a (viii) anteriores, tendrá derecho a recibir el incentivo en la fecha indicada en el Reglamento, que se calculará igual que para el resto de Beneficiarios, en la Fecha de Cálculo de cada ciclo, si bien, el incentivo se prorrateará en función del tiempo efectivamente trabajado desde la Fecha de Inicio del Periodo de Medición del Ciclo correspondiente de acuerdo con la siguiente fórmula: $\text{Plan: } (\text{Incentivo} / 365) \times T$ siendo “T” el no de días naturales transcurridos desde el inicio del ciclo en el que se encuentre hasta el día en que se produjo el hecho causante de la aplicación de las disposiciones contenidas en esta cláusula.

1.3.3 En caso de movilidad a un puesto del mismo grupo profesional dentro de la Sociedad en el que el Beneficiario desempeñe responsabilidades del mismo nivel con anterioridad a la Fecha de Liquidación del Plan, se mantendrá inalterado el Incentivo Inicial concedido al Beneficiario al amparo del Plan.

1.3.4 En caso de excedencia forzosa, el Beneficiario recibirá la parte proporcional del Incentivo que, en su caso, corresponda conforme al apartado 1.3.1 anterior de la presente Cláusula relativo a los supuestos de extinción de la relación laboral del Beneficiario con Neinor Homes.

1.3.5 Si se produce una suspensión de la relación laboral del Beneficiario con reserva de puesto de trabajo, según lo previsto en los artículos 45 (salvo en los supuestos recogidos en las letras c), d) y n) de su punto 1, en los cuales el Beneficiario mantendrá el incentivo que, en su caso, se consolide) y 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Beneficiario recibirá la parte proporcional del Incentivo que, en su caso, corresponda conforme al apartado 2 anterior de la presente Cláusula relativo a los supuestos de extinción de la relación laboral del Beneficiario con Neinor Homes.

1.3.6 En caso de promociones o “demociones” será de aplicación el criterio establecido anteriormente, si bien el Consejo de Administración tendrá la potestad de modificar el Incentivo Inicial Target concedido al Beneficiario al amparo del Plan.

1.4. Liquidación del Incentivo

La liquidación efectiva se producirá tras la aprobación de las cuentas anuales correspondientes al año de finalización de cada ciclo y la aprobación de la propuesta por parte del Consejo del dividendo correspondiente para cada año (es decir, 2024 para el primer ciclo, 2025 para el segundo ciclo y 2026 para el último ciclo).

El devengo del Incentivo no tendrá tope anual. El devengo en cada uno de los tres años se calculará proporcionalmente a los dividendos totales distribuidos en cada año sobre el RTA por los 3 años (limitado a 17,5 millones de Euros por la totalidad de los 3 años de devengo).

El Consejo deberá aprobar el objetivo de RTA y la llave Ebitda de cada uno de los años del plan, todo ello de conformidad con el Plan Estratégico 2023-2027, cuyo cumplimiento será condición previa para el devengo del Incentivo.

En el supuesto de que se produzca una toma o cambio de control en la Sociedad o en cualquiera de las sociedades del Grupo, o un evento u operación material se liquidará el importe total del programa.

El Incentivo que, en su caso, correspondiese abonar se entregará en el plazo más breve de tiempo posible con posterioridad a la operación que da lugar a la liquidación anticipada del Plan.

- 1.5. Clawback: En caso de salida voluntaria de un directivo de la empresa antes del tercer año (finalización del plan), se aplicará una penalización equivalente al 30% de la cantidad devengada y percibida hasta ese momento (neta de impuestos).

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

Las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico de los consejeros ejecutivos se determinarán en sus respectivos contratos, respetando siempre lo previsto en los Estatutos sociales 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 ha suscrito un contrato con la Sociedad, el cual permanecerá en vigor mientras mantenga su condición de consejero delegado de la Sociedad.

En relación con lo anterior, el contrato de prestación de servicios suscrito con la Sociedad prevé:

- 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 el CEO 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, el CEO 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, el CEO percibirá 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.

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 2024, y los tres ejercicios siguientes al correspondiente a la fecha de aprobación, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2027. 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 aplicación del MIP 2023-2025 desde el 1 de enero de 2023;
- (ii) 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
- (iii) 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 actualizar la descripción del plan de remuneración variable a largo plazo de la Sociedad, puesto que el plan que figuraba en la Política anterior, denominado Plan de Incentivos a Largo Plazo 2020 (*2020 Long Term Incentive Plan*, en adelante “**LTIP 2020**”) finalizó en 2023, habiendo sido reemplazado por un nuevo plan, el “*Management Incentive Plan 2023-2025*” (en adelante “**MIP 2023-2025**”).

Asimismo, se eliminan las referencias que existían en la Política al Consejero Ejecutivo distinto del CEO, puesto que actualmente tan sólo existe un consejero ejecutivo, el Consejero Delegado, toda vez que el otro consejero que ostentaba esa posición, D. Jorge Pepa, presentó su dimisión en abril de 2022.

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.

* * *