

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

NEINOR HOMES S.A.

FECHA FIN EJERCICIO DE REFERENCIA	2018
C.I.F. A- 95786562	
Domicilio Social: C/ Ercilla 24, Bilbao	
Denominación Social: NEINOR HOMES, S.A.	

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

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

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

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

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

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

a) Garantizar la independencia de criterio

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

b) Atraer y retener a los mejores profesionales

A través de la política de remuneraciones se trata de establecer una retribución competitiva que permita atraer y retener talento que contribuya a la creación de valor para la Sociedad.

c) Sostenibilidad a largo plazo

Las remuneraciones serán compatibles con los intereses y la estrategia de la Sociedad a largo plazo, así como con sus valores y objetivos, e incluye disposiciones para evitar conflictos de interés.

d) Transparencia

La política de remuneraciones y las normas específicas para la determinación de las retribuciones serán claras y conocidas. En este sentido, al inicio de cada año o en el marco de la Junta General de accionistas, se hará público el importe total máximo de las retribuciones que se pueda abonar a los consejeros, así como las condiciones que se deben cumplir para obtener dicha retribución.

e) Claridad e individualización

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

f) Equidad de la retribución

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

- La política de remuneraciones se aprobó el 8 de marzo de 2017 y fue modificada por el Consejo el 21 de febrero de 2018, habiendo sido aprobada la modificación por la Junta

General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 18 de abril de 2018. Los cambios más relevantes introducidos en la política fueron los siguientes:

- Incremento de la remuneración anual máxima a percibir por los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales a 900.000 euros.
 - Ampliación de la categoría de consejeros que tienen derecho a percibir una retribución por su condición de tales para incluir a aquellos consejeros que se encuentren dentro de la categoría de "otros externos", con la finalidad de permitir que los consejeros de la Sociedad perciban una remuneración suficientemente competitiva para atraer y retener talento que contribuya a la creación de valor para la Sociedad;
 - Dotación de una mayor flexibilidad al Consejo de Administración para determinar la retribución fija anual de cada uno de los consejeros por su condición de tales, sin que se modifiquen los límites establecidos, para permitir que la Sociedad pueda atraer y retener a los mejores profesionales; e
 - Inclusión de otros ajustes y modificaciones menores no vinculados con los puntos anteriores (como, por ejemplo, fechas, números de apartados, ajustes técnicos para eliminar posibles contradicciones o duplicidades, inclusiones derivadas de la normativa aplicable, etc.), así como ampliación de parte de la información incluida en la sección relativa a los consejeros ejecutivos.
- El Consejo de Administración, previo informe favorable presentado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el órgano encargado de someter a la Junta General de Accionistas una propuesta de Política de Remuneración de sus miembros, como mínimo cada tres años y como punto por separado del Orden del Día.

Para la elaboración de la Política de Remuneración, la Sociedad contó con el asesoramiento legal de Uría Menéndez y, además, en el marco de la salida a Bolsa, la Sociedad recibió el asesoramiento de Willis Towers Watson para la elaboración del actual plan de remuneración variable a largo plazo de la Sociedad. Para el desempeño de sus funciones de asesoramiento, Willis Towers Watson (i) llevó a cabo un proceso de consultas con varios de los altos directivos de la Sociedad; y (ii) analizó el sistema de remuneración de 12 sociedades europeas del sector inmobiliario y de 14 sociedades comparables (por tamaño) de distintos sectores.

- La política de remuneraciones prevé los siguientes componentes retributivos:

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

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

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

- La remuneración del Consejero Delegado se establece en el contrato firmado con la Compañía el 14 de mayo de 2015. El Consejero Delegado no percibe remuneración alguna por su cargo de miembro del Consejo de Administración ni de las Comisiones, tan sólo por su cargo ejecutivo y, a diferencia de los consejeros externos, sí que cuenta con un sistema de retribución variable, que busca alinear los intereses del Consejero Delegado 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 del Consejero Delegado está compuesta por los siguientes elementos:
- a) Remuneración fija de € 1.000.000 anuales;
 - b) Bonus anual a establecer por el Consejo de Administración con el límite máximo de € 500.000;

- c) Sistema de incentivo a largo plazo de la compañía pagadero en acciones ("LTIP"), cuyo detalle se contiene en el apartado B7 siguiente.
- d) Seguro para administradores y directivos ("D&O")

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

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

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

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

Por su parte, el sistema retributivo del Consejero Delegado (CEO) está alineado con los intereses de la Sociedad. Los objetivos anuales fijados para la obtención del bonus están vinculados a los resultados. En concreto, el contrato individual celebrado con el CEO prevé la posibilidad de percibir una retribución variable anual en efectivo (*annual bonus*), siempre que supere sustancialmente lo previsto en el plan de negocio (*business plan*) y que así lo decida el Consejo de Administración de la Sociedad. En este sentido, el actual plan de retribución variable (*bonus*) prevé que los parámetros ponderados que el Consejo de Administración deberá tomar en consideración para fijar la remuneración variable del CEO son los siguientes:

- Un 75% de la remuneración variable se fijará en atención al nivel de cumplimiento de objetivos generales vinculados a los ingresos de la Sociedad, al Ebitda/Margen, a la rentabilidad (medida en eficiencia de costes) y a los tiempos de entrega (*delivery timing*); y
- Un 25% de la remuneración variable se fijará en atención al 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).

En cualquier caso, el importe máximo a percibir por el CEO en concepto de retribución variable anual (*bonus*) durante un ejercicio fiscal es de 500.000 euros.

El LTIP establece objetivos a largo plazo, relativos a obtención de EBITDA, margen promotor y retorno al accionista, tal y como se explica en el apartado B7 siguiente.

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

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

entre otras circunstancias, podrá exigirse la devolución del incentivo entregado en los siguientes supuestos:

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

- 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 de la Compañía sólo percibe remuneración por el desempeño de funciones de alta dirección. Por lo tanto, no recibe retribución alguna por el desempeño de su cargo de miembro del Consejo de Administración y de vocal 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 por el desempeño de funciones de alta dirección es de un millón de Euros (1.000.000 €) anuales.

- 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.

No existe ninguna remuneración en especie, a excepción de la póliza de seguro para administradores y directivos ("D&O") que cubre a los consejeros y altos directivos de la compañía.

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

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

Por su parte, el Consejero Delegado tiene establecida la remuneración variable que se indica a continuación:

1. **Bonus anual**

El contrato suscrito por la Compañía con el Consejero Delegado establece el derecho a percibir una remuneración variable (bonus) a fijar discrecionalmente por el Consejo de Administración y a percibir, exclusivamente, en caso de que se excedan los objetivos establecidos en el plan de negocio. Los parámetros ponderados que el Consejo de Administración deberá tomar en consideración para fijar la remuneración variable del CEO son los siguientes:

- Un 75% de la remuneración variable se fijará en atención al nivel de cumplimiento de objetivos generales vinculados a los ingresos de la Sociedad, al Ebitda/Margin, a la rentabilidad (medida en eficiencia de costes) y a los tiempos de entrega (delivery timing); y

- Un 25% de la remuneración variable se fijará en atención al 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).

En cualquier caso, el importe máximo a percibir por el CEO en concepto de retribución variable anual (bonus) durante un ejercicio fiscal es de 500.000 euros.

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

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

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

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

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

La Compañía no tiene establecido ningún pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual de los consejeros. Asimismo, el contrato de prestación de servicios suscrito por la Compañía con el Consejero Delegado no prevé ningún pago o indemnización en caso de terminación de las funciones como consejero.

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 son los siguientes:

- **Duración:** el contrato entró en vigor el 14 de mayo de 2015 y permanecerá en vigor mientras D. Juan Velayos Lluís permanezca como consejero delegado de la Compañía;
- **Exclusividad:** el Consejero Delegado desempeñará su cargo en exclusividad para la Compañía y a tiempo completo, por lo que no podrá trabajar directa o indirectamente ni prestar servicios para terceros o como autónomo, incluso aunque tales actividades no compitan con las de la Compañía;
- **Finalización del contrato:**
 - El Consejero Delegado podrá finalizar el contrato con un preaviso no inferior a 6 meses. En caso de incumplimiento del preaviso, deberá compensar a la Compañía con un importe equivalente a la remuneración fija bruta correspondiente al período de preaviso incumplido;
 - El Consejo de Administración podrá finalizar el contrato en cualquier momento. El contrato finalizará, además, en caso de (i) despido o no renovación del consejero delegado como miembro del Consejo de Administración o Consejero delegado, (ii) revocación de la totalidad o una parte sustancial de los poderes otorgados, siempre que no se le otorguen poderes similares;
 - El contrato finalizará automáticamente en caso de que el Consejero Delegado (i) fallezca, (ii) alcance la edad mínima de jubilación prevista en los Estatutos, (iii) sea declarado incapaz civilmente o le sea reconocida una incapacidad total por la seguridad social o (iv) sea incapaz de desempeñar sus obligaciones por un período superior a 6 meses.
- **No competencia post-contractual:** una vez finalizado el contrato por cualquier causa, el Consejero Delegado no podrá desarrollar, durante un período de dos años, ninguna actividad en España que implique competencia con las del grupo Neinor ni estar involucrado de forma alguna como accionista, administración, empleado, consultor u otros, con personas físicas o jurídicas que compitan con las actividades del grupo Neinor o pretendan competir de alguna forma con el grupo Neinor.

En caso de incumplimiento de dicha obligación, el Consejero Delegado deberá pagar a la Compañía la cantidad de € 1 millón, más, en su caso, los daños y perjuicios originados.

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:

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

Como se ha explicado en el apartado A1, La política de remuneraciones fue modificada por el Consejo el 21 de febrero de 2018, habiendo sido aprobada la modificación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 18 de abril de 2018. Los cambios más relevantes introducidos en la política fueron los siguientes:

- Incremento de la remuneración anual máxima a percibir por los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales a 900.000 euros.
- Ampliación de la categoría de consejeros que tienen derecho a percibir una retribución por su condición de tales para incluir a aquellos consejeros que se encuentren dentro de la categoría de "otros externos", con la finalidad de permitir que los consejeros de la Sociedad perciban una remuneración suficientemente competitiva para atraer y retener talento que contribuya a la creación de valor para la Sociedad;
- Dotación de una mayor flexibilidad al Consejo de Administración para determinar la retribución fija anual de cada uno de los consejeros por su condición de tales, sin que se modifiquen los límites anteriormente previstos, para permitir que la Sociedad pueda atraer y retener a los mejores profesionales; y
- Inclusión de otros ajustes y modificaciones menores no vinculados con los puntos anteriores (como, por ejemplo, fechas, números de apartados, ajustes técnicos para eliminar posibles contradicciones o duplicidades, inclusiones derivadas de la normativa aplicable, etc.), así como ampliación de parte de la información incluida en la sección relativa a los consejeros ejecutivos.

El consejo de administración no ha acordado presentar a la Junta General de Accionistas a la que se someterá el presente informe ninguna propuesta relativa a remuneraciones de los consejeros.

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

[https://neinorhomes.com/uploads/documentos_corporativos/179/documento/HOME_Texto_Propuesto Poltica Remuneraciones.pdf](https://neinorhomes.com/uploads/documentos_corporativos/179/documento/HOME_Texto_Propuesto_Politi-ca_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 18 de abril de 2018 autorizada por la Notario de Bilbao D^a Raquel Ruiz Torres con el número 533 de su protocolo, el informe anual de remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2017 fue aprobado en votación consultiva por un 95,885% de votos a favor. En consecuencia, no se ha adoptado ninguna medida al respecto.

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

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

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

En concreto, durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2018 se han celebrado las siguientes reuniones presenciales:

- **Consejo:** 4 reuniones
- **Comisión de Nombramientos y Remuneraciones:** 6 reuniones
- **Comisión de Auditoría y Control:** 4 reuniones
- **Comisión de Inversiones Inmobiliarias:** 4 reuniones

Con fecha 20 de noviembre de 2018 D. Alberto Prieto Ruiz, consejero independiente de la Sociedad, comunicó a la misma su renuncia como consecuencia de la asunción de nuevas responsabilidades profesionales incompatibles con el desempeño de su cargo, por lo que no devengó el 100% de la remuneración fija correspondiente a 2018.

En consecuencia, el importe total devengado por los actuales consejeros en su condición de tales durante el ejercicio 2018 ha ascendido a 551,66 miles de Euros.

- **Ricardo Martí Fluxá:** percibió una retribución fija anual de 100.000 Euros, así como 33.000 Euros en concepto de dietas de asistencia.
- **Anna M. Birulés Bertran:** percibió una retribución fija de 75.000 Euros, así como 22.500 Euros en concepto de dietas de asistencia.
- **Alfonso Rodés Villá:** percibió una retribución fija de 75.000 Euros, así como 24.000 Euros en concepto de dietas de asistencia.
- **Alberto Prieto Ruiz:** hasta el momento de su dimisión, con fecha 20 de noviembre de 2018, percibió una remuneración fija de 66.666 Euros, así como 18.000 Euros en concepto de dietas de asistencia.
- **Juan Pepa:** como consecuencia de la modificación de la categoría a la cual estaba asignado, desde mayo de 2018 hasta el cierre del ejercicio percibió una remuneración fija de 50.000 Euros, así como 19.500 Euros en concepto de dietas de asistencia.
- **Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola:** como consecuencia de la modificación de la categoría a la cual estaba asignado, desde mayo de 2018 hasta el cierre del ejercicio percibió una remuneración fija de 50.000 Euros, así como 18.000 Euros en concepto de dietas de asistencia.

En lo que respecta a la retribución del Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas, percibió una retribución fija por importe de 1.000.000 de Euros. En lo que respecta a la parte variable de su remuneración, la retribución variable ("bonus") a percibir fue aprobada por el Consejo previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones de la Compañía en su sesión de fecha 18 de diciembre de 2018, tras el análisis del cumplimiento de los objetivos de la Compañía y de los objetivos personales establecidos en la política de remuneraciones en relación con la retribución variable del Consejero Delegado.

En atención al desempeño del ejercicio 2018, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha aprobado los bonus pagaderos a los empleados de la Compañía y, entre ellos, el del Consejero Delegado por importe de trescientos cincuenta mil Euros (350.000 €), conforme al siguiente análisis de performance:

Los parámetros ponderados que el Consejo de Administración deberá tomar en consideración para fijar la remuneración variable del CEO son los siguientes:

Nivel de cumplimiento de objetivos generales: La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha entendido que el Consejero Delegado ha tenido un nivel de cumplimiento medio del 73,7% como consecuencia del nivel de cumplimiento de los siguientes objetivos:

- o **Objetivos económico-financieros:** Ventas (73,0%), EBITDA (62,0%), e Ingresos Netos (77,0%).
- o **Objetivos vinculados al desarrollo de negocio:** cumplimiento de FirstGos (101,7%), Licencias (70,9%) y WIP (57,8%)

Nivel de cumplimiento de objetivos individuales del 60%.

Como consecuencia de lo anterior, tras aplicar de manera ponderada el nivel de cumplimientos sobre el importe máximo a pagar en concepto de "bonus", el importe final para el ejercicio 2018 ha quedado fijado en 350.000 Euros (importe que se encuentra dentro del límite máximo de 500.000 Euros).

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

Ver apartado A.1

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

La remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente: la remuneración fija abonada a los consejeros es la fijada en la política y la remuneración variable se ha calculado aplicando los parámetros establecidos en la misma. En particular, la remuneración variable ("bonus") del consejero delegado ha ascendido a € 350.000, por lo que se mantiene por debajo del límite de € 500.000 establecido como remuneración máxima en el contrato suscrito entre este y la Compañía y en la política de remuneraciones.

Para el cálculo del importe se ha analizado el cumplimiento de los parámetros establecidos en la política, es decir:

- Un 75% de la remuneración variable se ha fijado en atención al nivel de cumplimiento de objetivos generales vinculados a los ingresos de la Sociedad, al Ebitda/Margen, a la rentabilidad (medida en eficiencia de costes) y a los tiempos de entrega (delivery timing); A estos efectos, se ha tenido en cuenta que en el ejercicio 2018 se han cumplido los objetivos de EBITDA y de Margen y sólo parcialmente los tiempos de entrega.
- Un 25% de la remuneración variable ha fijado en atención al nivel de cumplimiento de objetivos de carácter individual asociados a su condición de consejero ejecutivo.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	57.990.377	73,401

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	2.170.898	3,729
Votos a favor	55.819.479	95,885
Abstenciones	0	0

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

Los componentes fijos de la remuneración de los consejeros que califican como "independientes" y "otros externos" consisten en un sueldo fijo anual y dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones. El sueldo fijo ha sido abonado en su integridad a cada uno de los consejeros, a excepción de D. Alberto Prieto al que se le abonó la parte proporcional del año al haber cesado voluntariamente en su cargo antes de la finalización del ejercicio y de D. Juan José Pepa y D. Felipe Morenés Botín Sanz de Sautuola, a los que se les ha abonado la parte proporcional del año al haberse modificado su calificación como "otros externos" en 2018.

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

La diferencia con respecto al año anterior reside exclusivamente en la extensión de la remuneración a los consejeros que califican como "otros externos", tal y como se ha indicado en el apartado A1.

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

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

El sueldo del consejero delegado no ha variado con respecto al año anterior.

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

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados. En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

- **Bonus anual**, cuyo detalle se puede encontrar en el apartado A1 anterior y
- **Plan de Incentivo a Largo Plazo (LTIP) y Plan de Incentivo de Lone Star (MIP)**, que se resumen a continuación:

1. **Plan de Incentivo a Largo Plazo (LTIP)**

Adicionalmente al bonus contractual, el Consejero Delegado está incluido en el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2017-2021 de la Compañía, que fue aprobado por el Consejo de Administración de la misma el 8 de marzo de 2017, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

Además de las Métricas descritas, el Plan considera una métrica adicional que funciona como Factor Corrector del sistema: Loan to Value (en adelante, **Loan to Value**), definido

como la diferencia (expresada como relación porcentual) entre el capital invertido procedente de financiación externa (total exigible menos tesorería) y el valor bruto de los activos de la Sociedad. Se calculará como el valor promedio durante el Periodo de Medición.

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

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

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

EBITDA:

Nivel de Cumplimiento EBITDA
(en millones de Euros) Coeficiente de Logro
(% Incentivo Inicial Target)
> Máximo > 350 150%
Entre Target y Máximo Entre 320 y 350 Interpolación lineal
Target 320 100%
Entre mínimo y target Entre 285 y 320 Interpolación lineal
Mínimo 285 30%
Por debajo del mínimo < 285 0%

Developer Margin:

Nivel de Cumplimiento Developer Margin
(tasa promedio) Coeficiente de Logro
(% Incentivo Inicial Target)
> Máximo > 20% 150%
Entre Target y Máximo Entre 18% y 20% Interpolación lineal
Target 18% 100%
Entre mínimo y target Entre 16% y 18% Interpolación lineal
Mínimo 16% 30%
Por debajo del mínimo < 16% 0%

RTA:

Nivel de Cumplimiento RTA
(tasa anual compuesta) Coeficiente de Logro
(% Incentivo Inicial Target)
> Máximo > 54% 150%
Entre Target y Máximo Entre 31% y 54% Interpolación lineal
Target 31% 100%
Entre mínimo y target Entre 22,5% y 31% Interpolación lineal
Mínimo 22,5% 30%
Por debajo del mínimo < 22,5% 0%

Factor Corrector:

(tasa promedio) Coeficiente de Logro Ponderado
< 40% (Coeficientes de Logro Ponderado de las Métricas) x 100%
≥ 40% (Coeficientes de Logro ponderados de las Métricas) x 90%

Las Performance Shares que corresponden al Consejero Delegado son: 15.189 acciones para el primer ciclo del Plan y 15.189 acciones para el segundo ciclo del Plan.

El Reglamento del Plan establece que el Consejero Delegado está obligado al mantenimiento de las acciones recibidas (netas del correspondiente ingreso a cuenta del IRPF) durante el plazo de un año desde su entrega.

Asimismo, el Reglamento incluye una cláusula de devolución ("claw-back"), cuyo detalle se incluye en el apartado A 1.

Al no haber concluido ninguno de los dos ciclos temporales en vigor, no se ha devengado ningún importe por este Plan.

2. Plan de Incentivo de Lone Star (MIP):

El 14 de febrero de 2017, el entonces accionista único de la Compañía aprobó un Plan de Incentivos para Directivos (el "**Management Incentive Plan**" o "**MIP**") con el objetivo de motivar y retener a determinados directivos clave (el Consejero Delegado y otros 5 directivos senior), así como incentivar el cumplimiento del Plan de Negocio y alinear los intereses a largo plazo de los directivos senior con los de los accionistas.

El plan consiste en la **entrega de efectivo y acciones por parte entonces accionista único de la Compañía** en un importe y con un valor vinculados a (i) el Precio de la Oferta (con un descuento del 10%), con un tope mínimo de € 1.100 millones y (ii) el precio de cotización durante los tres años siguientes a la Oferta.

El MIP tiene dos componentes: (i) uno fijo (la "**Base**"), y (ii) uno variable calculado sobre la base del incremento del precio de cotización de las acciones (el "**Variable**").

La Base correspondiente al Consejero Delegado asciende a € 10 millones, de los cuales un tercio, es decir € 3,33 millones se devengaron y entregaron en efectivo y el importe restante, es decir € 6,66 millones se abonaron en acciones de la Compañía, en ambos casos tras su salida a bolsa. Al haberse fijado el precio por acción en € 16,46, el Consejero Delegado recibió 441.998 acciones. Como consecuencia del descuento en el precio de las acciones en la fecha de salida a bolsa, la Base final ascendió a € 10.60 millones.

Respecto del Variable, el importe máximo correspondiente al Consejero Delegado asciende a €10 millones (el "**Importe Variable Máximo**"), pagaderos en acciones más una parte en efectivo para compensar los impuestos que se devenguen.

El Variable se devengará en cada uno de los siguientes momentos (los "**Eventos de Liquidación**") en los importes que se detallan a continuación:

- Primera Fecha de Otorgamiento: Un tercio del Importe Variable Máximo (el "**Importe Máximo 1º**") se devengará en el primer aniversario de la salida a bolsa de la Compañía (o al día siguiente en caso de que en esa fecha estén cerrados los mercados), siempre que el valor de cotización medio ponderado de las acciones en el trimestre anterior a dicha fecha sea al menos un 115% superior al valor inicial de las acciones ("**el PPS Inicial**"), es decir, sea de al menos € 17,47 (el "**Primer Hito**"), con ciertos ajustes.

En caso de que no se alcance el citado valor, pero el valor de cotización medio ponderado de las acciones en el trimestre anterior a dicha fecha esté comprendido entre el 100% y el 115% sobre el PPS Inicial, el Importe Máximo 1º se devengará proporcionalmente.

El porcentaje de logro devengado en la Primera Fecha de Otorgamiento ascendió al 75,15% del Importe Máximo 1.

- Segunda Fecha de Otorgamiento: Otro tercio del Importe Variable Máximo (el "**Importe Máximo 2º**") se devengará en el segundo aniversario de la salida a bolsa de la Compañía (o al día siguiente en caso de que en esa fecha no estén abiertos los mercados), siempre que el valor de cotización medio ponderado de las acciones en el trimestre anterior a dicha fecha sea al menos un 15% superior al valor de las acciones del Primer Hito, es decir, un 132,25% sobre el PPS Inicial, con ciertos ajustes.

En caso de que no se alcance el citado valor, pero el valor de cotización medio ponderado de las acciones en el trimestre anterior a dicha fecha esté comprendido entre el 115% y el 132,25% sobre el PPS Inicial (el "**Segundo Hito**"), el Importe Máximo 2º se devengará proporcionalmente.

Adicionalmente, si no se hubiera devengado el Importe Máximo 1º en su totalidad en la Primera Fecha de Otorgamiento, pero el valor de cotización medio ponderado de las acciones en el trimestre anterior a la Segunda Fecha de Otorgamiento fuera superior al Importe Máximo 1º, los beneficiarios tendrán derecho a recibir además la parte del Importe

Máximo 1º que no se hubiera devengado previamente.

- **Tercera Fecha de Otorgamiento:** El otro tercio del Importe Variable Máximo restante (el "**Importe Máximo 3º**") se devengará en el tercer aniversario de la salida a bolsa de la Compañía (o al día siguiente en caso de que en esa fecha no estén abiertos los mercados), siempre que el valor de cotización medio ponderado de las acciones en el trimestre anterior a dicha fecha sea al menos un 15% superior al valor de las acciones del 2º Hito, es decir, un 152,09% sobre el PPS Inicial (el "**Tercer Hito**"), con ciertos ajustes.

En caso de que no se alcance el citado valor, pero el valor de cotización medio ponderado de las acciones en el trimestre anterior a dicha fecha esté comprendido entre el 132,25% y el 152,09% sobre el PPS Inicial, el Importe Máximo 3º se devengará proporcionalmente.

Adicionalmente, si no se hubieran devengado el Importe Máximo 1º o el Importe Máximo 2º en su totalidad en la Primera Fecha de Otorgamiento y/o en la Segunda Fecha de Otorgamiento, pero el valor de cotización medio ponderado de las acciones en el trimestre anterior a la Tercera Fecha de Otorgamiento fuera superior al Importe Máximo 1º y/o al Importe Máximo 2º, los beneficiarios tendrán derecho a recibir además la parte del Importe Máximo 1º y/o del Importe Máximo 2º que no se hubiera devengado previamente.

En todos los casos anteriores, el precio de cotización de referencia para calcular el importe total del Variable a ser entregadas a los beneficiarios de acuerdo con estas reglas será el precio de mercado de las acciones al cierre de cada Fecha de Otorgamiento.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que en cualquier momento durante la vigencia del MIP el precio de cotización de las acciones alcanzara el 152,09% del PPS Inicial, la parte del Importe Variable Máximo que no se haya devengado conforme a las reglas generales de otorgamiento se devengará en su totalidad. En este caso, las reglas generales de otorgamiento dejarán de ser aplicables ya que se habrá devengado el Importe Variable Máximo en su totalidad.

Las acciones entregadas al Consejero Delegado que forman parte tanto de la Base como del Variable están sujetas a los siguientes períodos de lock-up:

- Base: la mitad de las acciones está sujeta a un lock-up de un año (es decir, hasta el primer aniversario de la salida a bolsa). La otra mitad de las acciones está sujeta a un lock-up de dos años (es decir, hasta el segundo aniversario de la salida a bolsa).
- Variable: las acciones están sujeta a lock-up hasta el tercer aniversario de la salida a bolsa.

Adicionalmente, el MIP regula el supuesto en el que el contrato con el Consejero Delegado finalice con anterioridad a las Fechas de Otorgamiento, estableciendo que en caso de que el Consejero Delegado sea considerado un "Good Leaver" (tal y como ese término se define en la carta del MIP) mantendrá el derecho a adquirir las acciones que forman parte del Variable, con sujeción a las reglas generales de otorgamiento y al período de lock-up, mientras que en caso de ser considerado un "Bad Leaver" (tal y como ese término se define en la carta del MIP), el Consejero Delegado estará obligado a reembolsar las acciones que forman parte de la Base y del Variable y perderá el derecho a adquirir las acciones que forman parte del Variable correspondiente al Importe Variable Máximo que esté pendiente de devengarse.

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

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

B.9 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual

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

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

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

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

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

No se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos ni se han firmado nuevos contratos con consejeros ejecutivos durante el ejercicio.

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, ver apartado B7.

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

No se han abonado remuneraciones de este tipo.

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

No existen otros conceptos retributivos distintos de los indicados anteriormente.

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

Nombre	Tipología	Período de devengo 2018
Ricardo Martí Fluxá	Independiente	01/01/2018 hasta 31/12/2018
Juan Velayos Lluís	Ejecutivo	01/01/2018 hasta 31/12/2018
Anna M. Birulés Bertran	Independiente	01/01/2018 hasta 31/12/2018
Alfonso Rodés Vilá	Independiente	01/01/2018 hasta 31/12/2018
Alberto Prieto Ruiz	Independiente	01/01/2018 hasta 20/11/2018
Juan José Pepa	Otros externo	01/01/2018 hasta 31/12/2018
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	Otros externo	01/01/2018 hasta 31/12/2018
Jorge Pepa	Dominical	18/04/2018 hasta 31/12/2018
Francis Btsh	Dominical	18/04/2018 hasta 31/12/2018

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 2018	Total ejercicio 2018
Ricardo Martí Fluxá	100	33	0	0	0	0	0	0	133	97
Juan Velayos Lluís	0	0	0	1.000	350	0	0	0	1.350	1.350
Anna M. Birulés Bertran	75	22,5	0	0	0	0	0	0	97,5	69
Alfonso Rodés Vilá	75	24	0	0	0	0	0	0	99	68
Alberto Prieto Ruiz	66,66	18	0	0	0	0	0	0	84,66	12
Juan José Pepa	50	19,5	0	0	0	0	0	0	69,5	0
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	50	18	0	0	0	0	0	0	68	0
Jorge Pepa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Francis Btsh	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018		
		Nº inst.	Nº acciones equivalentes	Nº inst.	Nº acciones equivalentes	Nº inst.	Nº acciones equivalentes consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº inst.	Nº inst.	Nº acciones equivalentes
Ricardo Martí Fluxá	n/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Juan Velayos Lluís	Plan de incentivo a largo plazo Neinor Homes 2017-2021	22.782	22.782	21.234	21.234	0	0	0	0		44.016	44.016
Anna M. Birulés Bertran	n/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alfonso Rodés Vilá	n/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alberto Prieto Ruiz	n/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Juan José Pepa	n/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	n/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jorge Pepa	n/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Francis Btsh	n/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro	
Ricardo Martí Fluxá	0
Juan Velayos Lluís	0
Anna M. Birulés Bertran	0
Alfonso Rodés Vilá	0
Alberto Prieto Ruiz	0
Juan José Pepa	0
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	0
Jorge Pepa	0
Francis Btsh	0

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio t		Ejercicio t-1	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejer. t-1	Sist. con dchos económicos consolidados.	Sist. con dchos económicos no consolidados	Sist. con dchos económicos consolidados	Sist. con dchos económicos no consolidados
Ricardo Martí Fluxá	0		0		0		0	
Juan Velayos Lluís	0		0		0		0	
Anna M. Birulés Bertran	0		0		0		0	
Alfonso Rodés Vilá	0		0		0		0	
Alberto Prieto Ruiz	0		0		0		0	
Juan José Pepa	0		0		0		0	
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	0		0		0		0	
Jorge Pepa	0		0		0		0	
Francis Btsh	0		0		0		0	

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Ricardo Martí Fluxá	n/a	n/a
Juan Velayos Lluís	n/a	n/a
Anna M. Birulés Bertran	n/a	n/a
Alfonso Rodés Vilá	n/a	n/a
Alberto Prieto Ruiz	n/a	n/a
Juan José Pepa	n/a	n/a
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	n/a	n/a
Jorge Pepa	n/a	n/a
Francis Btsh	n/a	n/a

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 t	Total ejercicio t-1
Ricardo Martí Fluxá	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Juan Velayos Lluís	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Anna M. Birulés Bertran	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alfonso Rodés Vilá	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alberto Prieto Ruiz	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Juan José Pepa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jorge Pepa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Francis Btsh	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Nombre	Denom. del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Inst. vencidos y no ejercidos	Inst. financieros al final del ejercicio 2018		
		Nº inst.	Nº acciones equivalent.	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos consolidados (miles €)		Nº inst.	Nº acciones equivalentes	

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro	
Ricardo Martí Fluxá	0
Juan Velayos Lluís	0
Anna M. Birulés Bertran	0
Alfonso Rodés Vilá	0
Alberto Prieto Ruiz	0
Juan José Pepa	0
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	0
Jorge Pepa	0
Francis Btsh	0

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2018		Ejercicio 2017	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejer. 2017	Sistemas con dchos. econ. consolidados	Sistemas con dchos. econ. no consolidados	Sistemas con dchos. econ. consolidados	Sistemas con dchos. econ. no consolidados
Ricardo Martí Fluxá	0		0		0		0	
Juan Velayos Lluís	0		0		0		0	
Anna M. Birulés Bertran	0		0		0		0	
Alfonso Rodés Vilá	0		0		0		0	
Alberto Prieto Ruiz	0		0		0		0	
Juan José Pepa	0		0		0		0	
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	0		0		0		0	
Jorge Pepa	0		0		0		0	
Francis Btsh	0		0		0		0	

iv) Detalle de otros conceptos

	Concepto	Importe retributivo
Ricardo Martí Fluxá	n/a	0
Juan Velayos Lluís	n/a	0
Anna M. Birulés Bertran	n/a	0
Alfonso Rodés Vilá	n/a	0
Alberto Prieto Ruiz	n/a	0
Juan José Pepa	n/a	0
Felipe Morenés Botín-Sanz de Sautuola	n/a	0
Jorge Pepa	n/a	0
Francis Btsh	n/a	0

b) 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.

