
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2019]

CIF: [A28027944]

Denominación Social:

[**NH HOTEL GROUP, S.A.**]

Domicilio social:

[SANTA ENGRACIA, 120 - 7ª PLANTA MADRID]

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

- A.1.** 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.

A.1.1 Principios y Fundamentos Generales

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de NH Hotel Group, S.A. (en adelante, "NH", la "Sociedad" o "la Compañía") vigente fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 21 de junio de 2018 para el periodo 2018-2020, como punto separado dentro del orden del día, conforme al procedimiento establecido en la Ley de Sociedades de Capital.

El objetivo de esta Política de Remuneraciones es compensar la entrega, responsabilidad y el talento de los Consejeros de NH, haciéndolo siempre en consideración con el entorno económico, los resultados de la Sociedad, la estrategia del Grupo y las mejores prácticas de mercado.

De acuerdo con lo anterior, los principios que rigen la Política de Remuneraciones son los siguientes:

- Alineamiento con los inversores: el diseño de la Política de Remuneraciones se revisa periódicamente para asegurar la alineación entre la consecución de resultados y la creación de valor para el accionista.
- Proporcionalidad: las remuneraciones guardan una proporción adecuada a las características de la Sociedad y al modelo de negocio.
- Equilibrio: las remuneraciones de los Consejeros no deben ser excesivas ni insuficientes, para evitar asumir riesgos inadecuados.
- Idoneidad: la Política de Remuneraciones se adecúa a la composición del Consejo y los importes son suficientes para retribuir su cualificación, dedicación y responsabilidad, garantizando la debida fidelidad y vinculación con la Sociedad, pero sin que se llegue a comprometer la independencia de sus miembros.
- No discriminación: la Política de Remuneraciones de NH será extremadamente respetuosa con la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza.
- Alineamiento con la estrategia: la remuneración de los Consejeros Ejecutivos está alineada con los objetivos estratégicos del Grupo a través de dos componentes de retribución variable, uno a corto y otro a largo plazo.
- Transparencia: la información publicada en materia de retribuciones está en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo.

En relación con los elementos retributivos que conforman la Política de Remuneraciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 42 de los Estatutos Sociales de NH y el artículo 36 del Reglamento del Consejo de Administración, NH diferencia entre la política retributiva aplicable a los Consejeros no Ejecutivos, donde se retribuyen las funciones de supervisión y decisión colegiada, y la correspondiente a los Consejeros Ejecutivos, donde se recompensa el ejercicio de funciones de alta dirección:

Elementos retributivos de los Consejeros no Ejecutivos:

- Asignación fija anual que dependerá del cargo o los cargos que se ocupen en el Consejo o en sus comisiones.
- Dietas de asistencia a las reuniones de las comisiones del Consejo de Administración. Su importe total anual dependerá del número de reuniones que celebre cada comisión y la asistencia del Consejero a las mismas.

Elementos retributivos de los Consejeros Ejecutivos:

- Retribución fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos.
- Retribución variable, a corto y a largo plazo, vinculada a los resultados de la Sociedad y a la creación de valor para el accionista.
- Retribuciones en especie.

A.1.2 Procedimientos y órganos involucrados en la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones

Explicado en el apartado D del presente informe.

A.1.3 Asesores externos y empresas comparables que se han tenido en cuenta

La CNRGC recibe de forma regular el asesoramiento de Willis Towers Watson en relación con las siguientes cuestiones:

- Elaboración de la Política de Remuneraciones.
- Elaboración del presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo 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.

A.1.4 Mix retributivo

La retribución de los Consejeros no Ejecutivos, siguiendo las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo, se compone exclusivamente de una asignación fija y de dietas por asistencia, sin que se perciba importe alguno en concepto de retribución variable.

Por su parte, la remuneración total de los Consejeros Ejecutivos (CEO y CFO) se compone fundamentalmente por (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable anual y (iii) una retribución variable plurianual.

A este respecto, en 2020 el porcentaje que representa la retribución variable (anual y plurianual) respecto a la remuneración total, en un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos, es del 56,5% en el caso del CEO y del 47,4% en el caso de la CFO.

En el escenario en que se obtuviera un máximo cumplimiento de objetivos, el porcentaje de retribución en riesgo respecto a la retribución total ascendería a 65,2% para el CEO y 56,5% para la CFO.

A.1.5 Acciones adoptadas para ajustar la Política de Remuneraciones a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad. Referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la Sociedad

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 son las siguientes:

a) Equilibrio en la compensación total:

El paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos incluye una parte variable a corto y a largo plazo, estando ambas partes equilibradas. A este respecto, el peso relativo, en términos anualizados, de la retribución variable a largo plazo es muy similar a la de la retribución variable a corto plazo.

b) Formulación de los objetivos de la retribución variable:

La retribución variable tiene en cuenta objetivos cuantitativos financieros y estratégicos recogidos en el Plan a Largo Plazo contribuyendo así a desarrollar un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible. En este sentido, una parte de la retribución variable anual depende de objetivos concretos relacionados con el avance de la Compañía en materia de sostenibilidad. En 2020, se exige que para percibir el 100% de la retribución variable anual vinculada a la sostenibilidad, la Compañía debe alcanzar una posición mínima equivalente a un percentil 90 en el Dow Jones Sustainability Index 2020.

Anualmente, la CNRGC analiza los componentes de la retribución variable a corto plazo y lo eleva para la aprobación final por el Consejo de Administración. Los componentes variables de la remuneración están diseñados con la flexibilidad suficiente para que no se abone importe alguno en caso de no conseguir llegar a la consecución mínima de objetivos.

Adicionalmente, existe un factor corrector para la retribución variable anual que define la cantidad máxima a pagar basándose en los resultados de la Compañía ("EBITDA Grupo"). El factor corrector limita el porcentaje final obtenido por la liquidación de los objetivos en función del grado de cumplimiento del EBITDA Grupo, pudiendo ser 0 para una consecución del EBITDA Grupo menor del 90%.

En relación con la retribución variable plurianual, se asegura que el proceso de evaluación esté basado en resultados sostenibles a largo plazo de la Sociedad, permitiendo su modulación en función del ciclo económico de la Sociedad.

A.1.6 Acciones adoptadas por la Sociedad para reducir la exposición a riesgos excesivos y evitar conflictos de intereses y cláusulas de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas

a) Fórmulas de recobro- Clawback:

En el Plan de "Performance Shares 2017-2022" existen fórmulas de recobro en línea con los estándares de mercado y las recomendaciones de proxy advisors e inversores institucionales. La CNRGC tiene potestad para decidir proponer la cancelación o la devolución del pago de la retribución variable plurianual en el supuesto caso de que acontezcan algunas de las siguientes circunstancias: a) incumplimiento por parte del beneficiario del código interno de conducta; b) reformulación material de los estados financieros de la Sociedad, así establecido por un auditor externo, cuando afecte al grado de cumplimiento de los objetivos del plan de retribución variable plurianual, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable; c) la remuneración variable se haya devengado o pagado atendiendo a informaciones o datos inexactos o erróneos.

Además, la CNRGC podrá proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable, anual o plurianual, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos. El detalle y la justificación de dichos ajustes se recogerán en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

b) Retención mínima de las acciones:

El Plan de "Performance Shares 2017-2022", establece una retención mínima de las acciones entregadas durante, al menos, un año para los Consejeros Ejecutivos y Comité de Dirección.

c) Requisitos adicionales de tenencia de acciones:

Los Consejeros Ejecutivos estarán obligados a mantener en acciones, al menos, el equivalente a un año de retribución fija, siendo el precio que determina cuando se cumple esta obligación, el precio de la acción en la fecha de entrega de las acciones.

Actualmente la CNRGC está trabajando en el lanzamiento de un nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo de características similares al actual Plan 2017-2022. Dicho Plan incluirá fórmulas de recobro en línea con los estándares de mercado y las recomendaciones de proxy advisors e inversores institucionales.

d) Medidas para evitar los conflictos de intereses:

En las sesiones del Consejo en las que se tratan las propuestas relativas a la retribución específica de los Consejeros Ejecutivos, estos no pueden estar presentes ni participar en las deliberaciones o en la toma de decisiones.

En relación con las medidas para evitar conflictos de interés por parte de los Consejeros, en línea con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, en Reglamento del Consejo en sus artículos 29-33 establece las obligaciones de los Consejeros en cuanto a diligencia, fidelidad, secreto, lealtad y prohibición de competencia.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.**

El importe máximo de las retribuciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus Consejeros en su condición de tal asciende a 800.000 euros y fue aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 13 de mayo de 2019, disminuyendo en 600.000 euros el máximo aprobado en la Política vigente hasta dicha fecha.

El sistema retributivo de los Consejeros no Ejecutivos por sus funciones de supervisión y decisión colegiada, tal y como se ha indicado anteriormente en este mismo informe, se compone de una asignación fija anual y de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus comisiones.

En este sentido, los importes previstos a los que ascenderán los citados elementos en 2020 serán los siguientes:

-Asignación fija anual:

- Presidente del Consejo de Administración: 200.000 euros. No percibirá dietas por la asistencia al Consejo o a las Comisiones.
- Presidentes de la Comisión de Auditoría o de la CNRGC: 90.000 euros. No percibirán dietas por la asistencia a las comisiones que presidan.
- Resto de vocales del Consejo de Administración: 50.000 euros por cada Consejero.

-Dietas por asistencia:

- Dietas por asistencia a la Comisión de Auditoría y Control: 1.000 euros.
- Dietas por asistencia a la CNRGC: 1.000 euros.

No obstante lo anterior, los Consejeros dominicales que representan al accionista Minor International PLC han renunciado a percibir las remuneraciones anteriormente indicadas.

Los importes correspondientes a los Consejeros no Ejecutivos podrán modificarse cada año dentro de los máximos aprobados por la Junta General de Accionistas y previa aprobación por el Consejo de Administración.

Por otro lado, los Consejeros Ejecutivos no tendrán derecho a percibir las remuneraciones anteriormente señaladas.

- **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.**

De acuerdo con los Estatutos Sociales los Consejeros Ejecutivos tienen derecho a percibir una remuneración por las funciones ejecutivas que desempeñen distintas de la función propia de Consejero en el marco de su vinculación laboral o mercantil con la Compañía. En dicha remuneración quedan comprendidas tanto las funciones ejecutivas como las propias de Consejero.

El importe de la citada retribución fija prevista para cada uno de los Consejeros Ejecutivos en 2020 asciende a 700.000 euros para el CEO y 430.000 euros para la CFO.

- **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.**

Por razón de su pertenencia al Consejo de Administración, los Consejeros no reciben ninguna remuneración en especie.

En el caso de los Consejeros Ejecutivos, estos son beneficiarios de una póliza de seguro médico para ellos y sus familiares de primer grado, un seguro de vida, un seguro de accidentes y un vehículo de Compañía. Se estima que en 2020 el coste de estas retribuciones ascienda a 40.895 euros para el CEO y a 10.105 euros para la CFO. No obstante, el importe final puede variar dependiendo de las modificaciones que puedan sufrir los precios o primas de las remuneraciones indicadas.

- 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.

Los Consejeros Ejecutivos son los únicos miembros del Consejo de Administración con derecho a percibir remuneración variable. La compensación variable de los Consejeros Ejecutivos se configura como adicional y complementaria a la retribución fija y está formada por un variable a corto plazo, anual, y por un variable a largo plazo, trianual. Estas retribuciones son contingentes y no consolidables.

A continuación, se describen las características principales de los elementos retributivos variables de los Consejeros Ejecutivos:

RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL

La retribución variable a corto plazo está ligada al cumplimiento de los objetivos corporativos establecidos por la CNRGC y aprobados por el Consejo de Administración al inicio de cada ejercicio.

El funcionamiento de la retribución variable anual para los Consejeros Ejecutivos de NH es el mismo que para el resto de los empleados de la Sociedad. Se establece a partir del Programa de Dirección por Objetivos (DPO) que tiene como objetivo:

- Recompensar el desempeño atendiendo a la consecución de los objetivos cuantitativos de la Sociedad.
- Vincular la consecución de objetivos anuales que establezca la Sociedad a su estrategia a medio y largo plazo.
- Alinear los objetivos individuales con los de la Sociedad.

En relación con la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2020, la CNRGC aprobó los siguientes objetivos con sus correspondientes ponderaciones:

CEO:

- 50% Objetivos Corporativos: EBITDA Grupo (25%) y Beneficio Neto Recurrente (25%)
- 10% Evaluación del desempeño.
- 40% de indicadores asociados al puesto, que en este caso serán:
 - Integración NH - Boscolo
 - Garantizar que se cumplen los planes de acción de los potenciales sucesores y hacer seguimiento sobre los mismos
 - Proyectos del Plan estratégico de la Compañía
 - Revenue
 - Sostenibilidad (posición relativa en el Dow Jones Sustainability Index 2020)

CFO:

- 50% Objetivos Corporativos: EBITDA Grupo (25%) y Beneficio Neto Recurrente (25%)
- 10% Evaluación del desempeño.
- 40% de indicadores asociados al puesto, que en este caso serán:
 - Integración NH - Boscolo
 - Finalizar y estabilizar la integración de Tivoli
 - Apoyo en Proyectos Corporativos
 - Sostenibilidad (posición relativa en el Dow Jones Sustainability Index 2020).

A continuación, se describe cada uno de los objetivos citados anteriormente, así como las escalas de cumplimiento definidas:

a. EBITDA Grupo y Beneficio Neto Recurrente: se compara el objetivo de EBITDA Grupo y el de Beneficio Neto Recurrente inicialmente establecido con el EBITDA Grupo real y el Beneficio Neto Recurrente real, estableciéndose los siguientes niveles de pago en función de la escala de consecución:

- Una consecución por debajo del 80% del objetivo de EBITDA Grupo y el del Beneficio Neto Recurrente significará un nivel de pago del 0%.
- En caso de una consecución del 80% al 120% del objetivo EBITDA Grupo y el del Beneficio Neto Recurrente, se aplicará la siguiente fórmula lineal:

- Consecución por debajo de 100%: Cada punto porcentual por debajo del presupuesto supondrá un descenso del 5% del nivel de pago fijado para el 100% de cumplimiento (nivel target).

- Consecución por encima de 100%: Cada punto porcentual por encima del presupuesto supondrá un aumento del 2.5% del nivel de pago target.

Se establece un límite máximo del 150% del nivel de pago target, en el caso de consecución máxima de objetivos (120%).

b. Evaluación del desempeño: el sistema de evaluación del desempeño de los Consejeros Ejecutivos sigue el mismo esquema que el del resto de empleados de NH.

Con el objetivo de promover la sostenibilidad de la Compañía mediante la evaluación de la forma y los procedimientos más allá de los resultados se evalúan ocho competencias genéricas donde cada una de ellas se mide con base en una definición y palabras clave. Las competencias por las que se evaluará a los Consejeros Ejecutivos en 2020 son las siguientes:

- Capacidad técnica
- Foco al cliente
- Orientación a resultados
- Colaboración e influencia
- Sentido del negocio
- Liderazgo

- Pensamiento estratégico
- Gestión del cambio

Estas competencias se evaluarán de acuerdo con la siguiente escala compuesta por cinco niveles: Bajo Rendimiento, Necesita Mejorar, Buen Trabajo, Muy Bien y Excelente.

De la evaluación de las ocho competencias resultará una evaluación global que equivaldrá a un porcentaje de cumplimiento del objetivo siguiendo el siguiente esquema:

- "Bajo Rendimiento" equivale a un 0% de cumplimiento.
- "Necesita Mejorar" equivale a un 50% de cumplimiento.
- "Buen Trabajo" equivale a un 100% de cumplimiento.
- "Muy bien" equivale a un 125% de cumplimiento.
- "Excelente" equivale a un 200% de cumplimiento.

c. Objetivos Individuales (indicadores asociados al puesto): para el resto de los objetivos se establece un cumplimiento máximo que puede suponer hasta el 125% del nivel de pago target de ese objetivo.

La CNRGC determina el importe concreto a pagar en función del nivel de consecución de los objetivos.

Adicionalmente, de cara a garantizar que la retribución variable anual se encuentre alineada con los resultados de la Sociedad, existe un factor corrector basado en el EBITDA del Grupo. En este sentido, la retribución variable finalmente a abonar será la cuantía menor entre (i) el importe calculado conforme a las métricas y ponderaciones establecidas anteriormente y (ii) el importe resultante de aplicar el factor corrector de EBITDA Grupo sobre la retribución variable anual target.

El factor corrector funciona de la siguiente forma:

- Si el grado de consecución del objetivo EBITDA del Grupo es menor al 90%, no se abonará importe alguno en concepto de retribución variable anual.
- Si el grado de consecución del objetivo EBITDA del Grupo es del 90%, se abonará, como máximo, la mitad de la retribución variable anual target.

- Si el grado de consecución del objetivo EBITDA del Grupo es del 100%, se abonará, como máximo, la totalidad de la retribución variable anual target.

- Si el grado de consecución del objetivo EBITDA del Grupo es del 110% o superior, se abonará, como máximo, el 120% de la retribución variable anual target.

Cuando el grado de consecución del objetivo se sitúe entre los valores indicados, el factor corrector se calculará por interpolación lineal.

El factor corrector no tendrá valor para aquellos empleados que obtengan la máxima puntuación en la evaluación del desempeño ("Excelente") y que, además, obtenga un resultado medio en sus objetivos individuales igual o superior al 100% de consecución.

La retribución variable anual target está fijada en el 65% de la retribución fija para el CEO (455.000 euros) y el 45% de la retribución fija para la CFO (193.500 euros), en el caso de alcanzar un cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos por el Consejo de Administración.

El importe máximo al que pueden optar los Consejeros Ejecutivos, en caso de conseguir la máxima valoración en la evaluación del desempeño y un porcentaje extraordinario en sus objetivos individuales y, por lo tanto, sin aplicarle el factor corrector, es del 138,75% para ambos consejeros, equivalente a 631.312 euros en el caso del CEO y a 268.841 euros en el caso de la CFO.

En caso de que no se cumplan los objetivos mínimos anteriormente descritos los Consejeros Ejecutivos no percibirán importe alguno en concepto de retribución variable.

RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL

La Junta General del Accionistas del 29 de junio de 2017 aprobó el lanzamiento del Plan de Incentivo a Largo Plazo o Plan de "Performance Shares 2017-2022". El Plan tiene una duración de cinco años, dividiéndose en tres ciclos de tres años de duración cada uno de ellos:

- Primer ciclo 2017-2019 con entrega de acciones en 2020 (explicado en apartado B.7)
- Segundo ciclo 2018-2020 con entrega de acciones en 2021.
- Tercer ciclo 2019-2021 con entrega de acciones en 2022.

Se atribuye al Consejo de Administración la facultad de decidir, antes del inicio de cada uno de los ciclos, su efectiva implantación de acuerdo con la situación económica del Grupo en ese momento. A fecha de publicación del presente informe todos los ciclos se encuentran aprobados por el Consejo de Administración.

A continuación, se desarrollan las características principales de los ciclos del Plan que se encuentran vigentes en 2020 (segundo y tercero) para los Consejeros Ejecutivos:

1) Objetivos:

El número de acciones a entregar estará condicionado en función del grado de cumplimiento de los siguientes cuatro objetivos:

- TSR ("total shareholder return") relativo de la acción de NH comparado con la evolución del índice bursátil STOXX® Europe 600 Travel & Leisure (ponderación: 25%).
- Revalorización del precio de la Acción (ponderación: 25%).
- Beneficio Neto Recurrente (ponderación: 25%).
- EBITDA Grupo Recurrente (ponderación: 25%).

Cada objetivo tendrá una escala de consecución que se detalla a continuación:

a) TSR relativo:

- Una posición por debajo de la mediana del grupo de comparación supondrá un nivel de abono del 0%.
- Una posición en línea con la mediana supondrá un nivel de abono del 40% del incentivo target.
- La primera posición significará un nivel de pago del 150% del nivel de incentivo target.
- Para una posición entre la mediana y la primera posición del grupo, se aplicará la siguiente fórmula lineal:
- Una posición en el percentil 75 supondrá un nivel de abono del 100% del incentivo target.
- Si la posición de NH se encuentra por debajo del percentil 75, cada percentil inferior al 75 supondrá un descenso del 2,4% del incentivo target.
- Si la posición de NH se encuentra por encima del percentil 75, cada percentil superior al 75 supondrá un aumento del 2,4% del incentivo target.

b) Revalorización del Precio de la Acción:

- Para alcanzar el porcentaje de consecución mínimo de este objetivo (100%), la media del precio de cierre de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 31 de diciembre del último año del ciclo (incluido) (ajustada por dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista durante el periodo de vigencia total del plan y hasta la finalización del periodo de medición de cada ciclo), debe ser igual a un precio previamente estipulado. En este caso, el coeficiente de pago será del 100% del incentivo target.

- Para consecuciones por debajo del el Porcentaje de Consecución mínimo el coeficiente de pago de este objetivo será de 0%:
- Una vez superada esta condición, se aplicará una escala lineal hasta alcanzar un precio máximo medio de cierre de la acción, lo que implicaría un cumplimiento de este objetivo y un coeficiente de pago del 120%.
- c) Beneficio Neto Recurrente:
 - Umbral mínimo: consecución del 80% del objetivo que supondrá el abono del 50% del incentivo. Un grado de consecución inferior al 80% significará un nivel de pago del 0%.
 - Target: consecución del 100% del objetivo que supondrá el abono del 100% del incentivo target.
 - Máximo: consecución del 120% o superior del objetivo que supondrá el abono del 150% del incentivo target.

Cuando el grado de consecución del objetivo se sitúa entre el umbral mínimo y el target, y entre el target y el máximo, el nivel de abono se calculará por interpolación lineal.
- d) EBITDA Recurrente:
 - Umbral mínimo: consecución del 90% del objetivo que supondrá el abono del 50% del incentivo. Un grado de consecución inferior al 90% significará un nivel de pago del 0%.
 - Target: consecución del 100% del objetivo que supondrá el abono del 100% del incentivo target.
 - Máximo: consecución del 110% o superior del objetivo que supondrá el abono del 150% del incentivo target.

Cuando el grado de consecución del objetivo se sitúa entre el umbral mínimo y el target, y entre el target y el máximo, el nivel de abono se calculará por interpolación lineal.
- 2) Importe correspondiente a cada uno de los ciclos del Plan:

En caso de que no se alcancen los umbrales mínimos anteriormente reflejados, los beneficiarios del Plan no tendrán derecho a percibir acciones al amparo del mismo.

Si el grado de consecución global de los objetivos es del 100%, los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a percibir el incentivo target compuesto por un número de acciones determinado:

 - 50.336 acciones por el segundo ciclo y 98.485 acciones para el tercer ciclo en el caso del CEO, cuyo valor de referencia en la fecha de concesión equivalía al 60% de la retribución fija en el segundo ciclo y el 65% en el tercer ciclo.
 - 25.168 acciones por el segundo ciclo y 48.864 acciones para el tercer ciclo en el caso de la CFO, cuyo valor de referencia en la fecha de concesión equivalía al 40% de la retribución fija en el segundo ciclo y el 45% en el tercer ciclo.

A este respecto, el valor de referencia se calcula como la media del precio de cierre de la acción de NH en las últimas 10 sesiones bursátiles previas al 31 de diciembre del año previo al lanzamiento de cada ciclo.

La Junta General del Accionistas del 29 de junio de 2017 acordó que, en ningún caso, el valor de las acciones que podrán ser objeto de entrega al CEO podrá exceder, para el conjunto de los tres ciclos del Plan, de 1.400.000 euros.

En relación con la CFO, no podrá percibir más de un 142,5% de las acciones asignadas.
- 3) Abono:

Los Consejeros Ejecutivos deberán permanecer en el Grupo en cada una de las fechas de liquidación del Plan.

El número de acciones que resulte de acuerdo con el grado de consecución de los objetivos se abonará a lo largo del primer trimestre del ejercicio inmediatamente posterior al ejercicio en el que finalice el periodo de medición.

El valor de referencia para la liquidación de las acciones una vez se hayan completado los tres años de cada ciclo será el precio de cierre de la acción de NH en el mercado bursátil del día que se apruebe la liquidación de los objetivos del Incentivo a Largo Plazo y la entrega de las acciones por parte del Consejo de Administración.
- 4) Clawback:

Este Plan prevé una cláusula de recobro (clawback) cuyas condiciones básicas se han informado previamente.
- 5) Compromiso de tenencia de acciones:

Los Consejeros Ejecutivos mantendrán la titularidad del número de acciones de la Sociedad que resulte de haber invertido en la compra de estas un importe equivalente a una vez su retribución fija bruta. A estos efectos, en caso de ser acciones provenientes de este Plan de Incentivo a Largo Plazo, se tendrá en cuenta el valor de las acciones según el precio al que se realice la entrega o, en el caso de acciones adquiridas con anterioridad, según la cotización media ponderada de la acción el día la aprobación del reglamento del incentivo.

El citado nivel de inversión deberá haberse alcanzado al cabo de cinco años contados desde la fecha aprobación del reglamento del incentivo.

Una vez alcanzado el nivel de inversión requerido continuará vigente un periodo de retención de las acciones de un año tras la liquidación de cada uno de los ciclos del Plan de Incentivo a Largo Plazo.
- 6) Cláusula de Ajuste:

Este Plan prevé una cláusula de ajuste cuyas condiciones básicas se informan a continuación:

Si durante el periodo de duración del Plan ocurre alguna de las siguientes circunstancias:

 - Cambio del valor nominal de las acciones;
 - Cualquier situación que pueda producir una dilución o concentración del valor teórico de las Performance Shares;
 - Cualquier cambio en el perímetro de la sociedad (adquisiciones, fusiones, escisiones...), cambio de control u otro evento que afecte a la medición de los objetivos establecidos.

NH adoptará las medidas necesarias para asegurar que:

 - el valor económico que percibirán los Beneficiarios es equivalente al que habrían recibido si esta especial circunstancia no se hubiese presentado;
 - adaptar los objetivos de performance a la situación producida y estos se medirán de forma homogénea.

Si durante la vigencia del Plan, se produce cualquier cambio en la composición del Grupo de referencia establecido para la medición relativa del TSR, NH adoptará aquellas decisiones necesarias para ajustar el cálculo del TSR Relativo. Estos ajustes deberán ser validados por el Comité de Auditoría y aprobados por la CNRGC.

Adicionalmente y como se ha comentado previamente la CNRGC está trabajando en el lanzamiento de un nuevo Incentivo a Largo Plazo en 2020, de características similares al actual Plan 2017-2022. No obstante, el abono que, en su caso, se derive de este nuevo Plan se realizará en efectivo.

- 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 Sociedad no tiene previsto asumir con los Consejeros durante 2020 ninguna obligación ni compromiso alguno en materia de pensiones, jubilación o similares.

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

Los Consejeros de la Sociedad, en condición de tales, no tienen derecho a compensación o indemnización alguna en caso de terminación o cese de su mandato.

A continuación se describen las condiciones establecidas en los contratos de los Consejeros Ejecutivos a este respecto:

- CEO: No tiene derecho en ningún caso a percibir indemnización alguna derivada del cese de su cargo y extinción de su relación mercantil.

Sin embargo, las condiciones que regulan su relación laboral en suspenso establecen que el periodo de tiempo en que el Consejero Ejecutivo mantenga su relación mercantil se reconocerá como antigüedad a efectos de posibles indemnizaciones derivadas de una extinción de dicha relación laboral.

A este respecto, una vez extinguida la relación mercantil se retomará a todos sus efectos la relación laboral que venía rigiendo entre la Sociedad y el Consejero Ejecutivo hasta la asunción del nuevo cargo, salvo incumplimiento grave y culpable de este declarado en sede judicial. En el supuesto de que, producida la extinción de la relación mercantil y, salvo la excepción indicada, la Sociedad negase al Consejero Ejecutivo su reincorporación a la relación laboral previa, se consideraría este hecho como un despido improcedente. Por lo tanto, el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a las indemnizaciones que procedan conforme a la normativa laboral de aplicación. A efectos del cálculo de la indemnización, la base indemnizatoria se determinará respecto de las retribuciones íntegras devengadas y percibidas por aquel durante los doce meses anteriores a la extinción incluyendo, en su caso, las devengadas y percibidas como Consejero Ejecutivo.

En el caso de que el fin de la relación laboral sea producido por incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones esenciales por parte del Consejero Ejecutivo y así se declare por el Tribunal competente, se eliminará todo derecho a recibir ningún tipo de indemnización.

- CFO: No tiene derecho a percibir indemnización alguna en caso de extinción del contrato por decisión de la Compañía, adoptada por la Junta General de Accionistas o el Consejo de Administración, que represente el cese de la CFO en su cargo de Consejera Ejecutiva, sin perjuicio de que su antigüedad en el cargo sea reconocida a todos los efectos (incluso a efectos de la indemnización que pudiera proceder en caso de extinción) de la relación laboral previa habida entre las partes, que se reanudará tras el referido cese de la relación mercantil.

En caso de que la Compañía negase a la CFO su reincorporación en la relación laboral previa, la CFO tendrá derecho a las indemnizaciones que procedan conforme la normativa laboral de aplicación y la antigüedad reconocida, comprometiéndose la empresa a abonar, al menos, un importe indemnizatorio igual a una anualidad de su salario fijo y la última retribución variable cobrada. No obstante, en el caso de que la extinción de la relación mercantil entre las partes se deba a un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones esenciales por parte de la Consejera Ejecutiva y así se declare por el tribunal competente, la CFO no tiene derecho en ningún caso a percibir indemnización.

A efectos del cálculo de la indemnización que pudiera proceder a favor de la CFO en caso de extinción de su relación laboral ordinaria, la base indemnizatoria se determinará respecto de las retribuciones íntegras devengadas y percibidas por aquella durante los doce meses anteriores a tal extinción, aun cuando las mismas lo fueren en virtud de una relación mercantil.

- 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.

El contrato de los Consejeros Ejecutivos de NH es de naturaleza mercantil y recoge los deberes y obligaciones que corresponden a este en el ámbito de sus funciones, así como su retribución.

Se describen a continuación las cláusulas más relevantes de ambos contratos:

- Duración indefinida.
 - Dedicación exclusiva y no competencia: durante el periodo de prestación de servicios al amparo de su vigente Contrato, no podrán, sin el consentimiento previo de la Sociedad:
 - Tener interés directo o indirecto de cualquier clase con empresas que tengan actividades que compitan o sean similares o estén relacionadas con las actividades de la Sociedad o que sean suministradoras y/o clientes de NH.
- Esta condición se mantendrá, en el caso del CEO, hasta transcurridos doce meses después de finalizado el contrato, mercantil o laboral, que lo une con NH, cualquiera que fuera la causa de terminación del mismo.
- En el salario fijo anual bruto de los Consejeros Ejecutivos se incluye ya la compensación derivada del pacto de no competencia.
- Ambos Consejeros Ejecutivos deberán avisar de su decisión de terminar su relación mercantil con NH con una antelación mínima de dos meses, pudiendo optar por la reanudación de su relación laboral ordinaria.
 - Indemnización: ver apartado anterior.
 - Información confidencial: durante la vigencia del contrato mercantil, así como extinguido el mismo por cualquier causa, los Consejeros Ejecutivos no divulgarán o difundirán, de forma directa o indirecta, a terceros no relacionados con NH ningún secreto, procedimiento, método, información o datos comerciales o industriales relacionados con las actividades, negocios o finanzas de NH o de cualquier entidad de su Grupo.

- 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.

Los Consejeros no han tenido ni se tiene previsto que tengan otras remuneraciones suplementarias por servicios distintos a los inherentes a su cargo, que no hayan sido descritas en este informe.

- 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.

Los Consejeros no han tenido ni se tiene previsto que tengan otras remuneraciones suplementarias por servicios distintos a los inherentes a su cargo, que no hayan sido descritas en este informe.

- 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.

Los Consejeros no han tenido ni se tiene previsto que tengan otras remuneraciones suplementarias por servicios distintos a los inherentes a su cargo, que no hayan sido descritas en este informe.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

Con posterioridad a la publicación del Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2018, la Junta General de Accionistas celebrada 13 de mayo de 2019, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (en adelante CNRGC), aprobó fijar en 800.000 euros el importe máximo anual bruto total de la asignación fija y de las dietas de asistencia del Consejo de Administración y de sus Comisiones, disminuyendo en 600.000 euros el máximo aprobado en la Política vigente hasta la fecha.

Adicionalmente el 10 de abril de 2019 se nombró Consejera Ejecutiva por cooptación a la CFO. Dicho nombramiento fue ratificado en la Junta General de Accionistas del 13 de mayo de 2019. La Política de Remuneraciones en su apartado 5 regulaba el sistema retributivo aplicable a nuevos consejeros. A este respecto, se establecía que el sistema retributivo descrito para el CEO sería de aplicación a cualquier consejero que se pueda

incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la Política para desempeñar funciones ejecutivas. En este sentido, los elementos retributivos establecidos para la CFO han sido descritos en los apartados anteriores.

Por otro lado, teniendo en cuenta el nivel de responsabilidades asumidas por el CEO, la evolución de la Sociedad y los correspondientes análisis de mercado realizados por la Compañía, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, ha decidido incrementar para 2020 la remuneración fija del CEO un 17% respecto a la remuneración fija establecida en 2019.

Por último, como ya se ha explicado anteriormente, la CNRGC está trabajando en el lanzamiento de un nuevo Incentivo a Largo Plazo en 2020, de características similares al actual Plan 2017-2022. No obstante, el abono que, en su caso, se derive de este nuevo Plan se realizará en efectivo.

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

https://www.nh-hotels.es/corporate/sites/default/files/files-accionistas/10.-_nh_politica_remuneraciones_consejeros_esp_09-05-18.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.

La pasada Junta General de Accionistas celebrada el 13 de mayo de 2019 aprobó con un 99,99% el Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros, apoyando mayoritariamente la política retributiva de los Consejeros de la Compañía descrita anteriormente.

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

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

B.1.1 Proceso que se ha seguido para aplicar la Política de Remuneraciones

Tal y como se ha descrito en el apartado A.1.2 anterior, los órganos principales que intervienen en la determinación de la Política de Remuneraciones son la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración y la CNRGC.

B.1.2 Papel desempeñado por la CNRGC

La CNRGC es el órgano competente para proponer la Política de Remuneraciones de los Consejeros y de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o de Consejeros Ejecutivos, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia.

La CNRGC puede reunirse tantas veces como (i) lo considere necesario el Presidente, (ii) sea requerido por el Consejo de Administración o (iii) lo soliciten dos o más de sus miembros con derecho a voto, para el buen cumplimiento de sus funciones. En el año 2019 la CNRGC se reunió en 5 ocasiones con la presencia de todos sus miembros.

A continuación, se describen los asuntos sobre remuneraciones sobre las que ha debatido la CNRGC durante 2019:

- Evaluación y aprobación de la retribución variable anual para el CEO, por los resultados logrados en 2018.
- Aprobación de la liquidación del tercer y último ciclo del primer Plan de retribución variable a largo plazo cuyo periodo de devengo comenzó el 01 de enero de 2016 y finalizó el 31 de diciembre de 2018.
- Propuesta de una gratificación extraordinaria dirigida a los miembros del Consejo como compensación por la elevada dedicación y responsabilidad de sus miembros durante el ejercicio cerrado.
- Propuesta y aprobación del Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros correspondiente al ejercicio 2018.
- Aprobación de los objetivos ligados a la retribución variable anual 2019 del CEO.
- Propuesta y aprobación del lanzamiento de un nuevo ciclo del Incentivo a Largo plazo 2017-2022, cuyo tercer ciclo comenzaría el 1 de enero de 2019.
- Propuesta de importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros no Ejecutivos en 800.000 euros.

B.1.3 Composición de la CNRGC

Conforme al artículo 47 de los Estatutos Sociales, la Comisión estará formada por un mínimo de tres y un máximo de seis Consejeros, y estará compuesta exclusivamente por Consejeros no Ejecutivos nombrados por el Consejo de Administración, donde al menos dos de los cuales, deberán ser Consejeros Independientes.

A 31 de diciembre de 2019, la Comisión se compone por tres miembros no Ejecutivos, dos de ellos Consejeros Independientes:

- D. José María Cantero de Montes-Jovellar; Presidente y Consejero Independiente desde el 21/06/2016.
- D. Alfredo Fernández Agram; Vocal e Independiente desde el 10/04/2019.
- D. Stephen Andrew Chojnacki; Vocal y Consejero Dominical desde el 07/02/2019.

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.

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 han sido descritas en los apartados A.1.5 y A.1.6 del presente Informe. A continuación, se detalla cómo se han aplicado estas acciones durante 2019:

a) Equilibrio en la compensación total:

El paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos incluye una parte variable a corto y a largo plazo, estando ambas partes equilibradas.

A este respecto, el peso relativo respecto a la retribución total, en términos anualizados, de la retribución variable a largo plazo target en 2019 ha sido del 28,3% en el caso del CEO y 23,7% en el caso de la CFO.

Y el peso relativo, en términos anualizados, de la retribución variable a corto plazo target ha sido del 28,3% en el caso del CEO y 23,7% en el caso de la CFO.

b) Formulación de los objetivos de la retribución variable:

Los objetivos establecidos para la retribución variable anual de 2019, que se describen en el apartado B.7 establecidos por el Consejo de Administración para los Consejeros Ejecutivos, a propuesta de la CNRCC, están alineados con las prioridades estratégicas de la Compañía. Además, a través de la evaluación del desempeño se promueve la sostenibilidad de la Compañía mediante la evaluación de la forma y los procedimientos, más allá de los resultados.

En 2019 ha seguido siendo aplicable el factor corrector para la retribución variable anual que define la cantidad máxima a pagar basándose en el EBITDA Grupo.

En relación con la retribución variable plurianual, el tercer ciclo de Performance Shares Plan 2017-2022 que comenzó en 2019 ha contado con los mismos objetivos que en el ciclo anterior, alineados con los objetivos económicos-financieros y de creación de valor para el accionista establecidos por la Sociedad a largo plazo de la Sociedad.

c) Fórmulas de recobro:

En el Plan de "Performance Shares 2017-2022" resultan aplicable las cláusulas clawback descritas en el apartado A.1.6 anterior.

d) Retención mínima de las acciones:

El Plan de "Performance Shares 2017-2022", establece una retención mínima de las acciones entregadas durante, al menos, un año para los Consejeros Ejecutivos y Comité de Dirección.

e) Requisitos adicionales de tenencia de acciones:

Los Consejeros Ejecutivos estarán obligados a mantener en acciones, al menos, el equivalente a un año de retribución fija, siendo el precio que determina cuando se cumple esta obligación, el precio de la acción en la fecha de entrega de las acciones.

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.

A continuación, se resumen los conceptos que han constituido el paquete retributivo de los Consejeros en el ejercicio 2019. El detalle de estos conceptos se encuentra en los apartados posteriores de esta sección B:

Remuneración de los Consejeros No Ejecutivos:

Durante el año 2019 la remuneración de los Consejeros no Ejecutivos ha consistido en las asignaciones fijas y en las dietas por asistencia a las reuniones que se describen en el apartado B.5.

Adicionalmente, en la primera sesión de la CNRCC celebrada en 2020 se propuso al Consejo incrementar con cargo a 2019 la asignación fija de forma extraordinaria a determinados miembros del Consejo de Administración debido a la disminución del número de Consejeros Independientes y a la dedicación extra de los que permanecen a lo largo de todo el año 2019, especialmente en operaciones vinculadas.

El importe máximo bruto anual de la retribución a percibir por los Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración ha respetado el límite establecido por la Junta General de Accionistas el 13 de mayo de 2019 (800.000 euros).

Consejeros Ejecutivos:

Los conceptos retributivos de los Consejeros Ejecutivos en 2019 han sido las siguientes:

CEO:

- Retribución fija: 600.000 euros.

- Retribución variable a corto plazo devengada durante el año 2019: 498.256 euros teniendo en cuenta un grado de consecución global de los objetivos del 127,8%. La liquidación de la retribución variable devengada durante 2019 se aprobará y pagará durante el primer trimestre de 2020.

- Retribución variable plurianual (primer ciclo del segundo Plan de "Performance Shares" 2017-2022 que comenzó el 01 de enero de 2017 y terminó el 31 de diciembre de 2019): 89.425 acciones brutas teniendo en cuenta un grado de consecución global de los objetivos del 113,35%.

- Otras retribuciones (vehículo empresa, seguro médico y seguro de vida y accidentes): 40.895 euros.

CFO:

- Retribución fija: 430.000 euros.

- Retribución variable a corto plazo devengada durante el año 2019: 231.025 euros teniendo en cuenta un grado de consecución global de los objetivos del 119,4%. La liquidación de la retribución variable devengada durante 2019 se aprobará y pagará durante el primer trimestre de 2020.

- Retribución variable plurianual (primer ciclo del segundo Plan de "Performance Shares" 2017-2022 que comenzó el 01 de enero de 2017 y terminó el 31 de diciembre de 2019): 41.732 acciones brutas teniendo en cuenta un grado de consecución global de los objetivos del 113,35%.

- Otras retribuciones (vehículo empresa, seguro médico y seguro de vida y accidentes): 10.104 euros.

El detalle sobre el grado de consecución de los objetivos de la retribución variable anual y del tercer ciclo del primer Plan de "Performance Shares" se detalla en el apartado B.7.

Tal y como se ha informado en apartados anteriores, los Consejeros Ejecutivos no perciben ninguna remuneración adicional por su pertenencia al Consejo de Administración.

El 56,5% (CEO) y 47,4% (CFO) del salario total está vinculado, como se ha especificado previamente, a retribución variable tanto a corto como a largo plazo. Este mix retributivo tiene como objetivo recompensar el desempeño de ambos Consejeros atendiendo a la consecución de los objetivos cuantitativos de la Sociedad, vinculando la consecución de los objetivos anuales y plurianuales que establezca la Sociedad para su estrategia a medio y largo plazo y alineando los objetivos individuales con los de la Sociedad, creando valor para los stakeholders.

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	372.617.943	95,01

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	36.781	0,01
Votos a favor	372.581.162	99,99
Abstenciones		0,00

Observaciones

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

Los Consejeros, por su condición de tales, que han devengado en 2019 retribuciones fijas han sido los Consejeros No Ejecutivos que no representan al accionista Minor International PLC. Estos últimos han renunciado a cualquier remuneración por su pertenencia al Consejo de Administración

A continuación se detallan los componentes fijos devengados en 2019:

Asignación fija anual:

- Presidente del Consejo de Administración: 200.000 euros.
- Presidentes de la Comisión de Auditoría o de la CNRGC: 90.000 euros. Estos importes han sido prorrateados en los casos en que el consejero ha cesado como presidente de la Comisión durante el ejercicio.
- Resto de vocales del Consejo de Administración: 50.000 euros por cada Consejero. Estos importes han sido prorrateados en los casos en que el consejero ha cesado como miembro del Consejo de Administración durante el ejercicio.

Dietas por asistencia de los vocales:

- Dietas por asistencia a la Comisión de Auditoría y Control: 1.000 euros.
- Dietas por asistencia a la CNRGC: 1.000 euros.

Los Presidentes de las citadas comisiones no han percibido importe alguno en concepto de dietas por asistencia a las comisiones.

Los importes anteriormente indicados son idénticos a los establecidos para el ejercicio 2018.

Adicionalmente, se ha incrementado con cargo a 2019 las asignaciones fijas citadas de forma extraordinaria a determinados miembros del Consejo de Administración debido a la disminución del número de Consejeros Independientes y a la dedicación extra de los que permanecen a lo largo de todo el año 2019 como consecuencia de la operación corporativa en la que se ha visto involucrada la Compañía. El importe adicional es el siguiente:

- Asignación extraordinaria del Presidente del Consejo de Administración: 87.958,89 euros.

- Asignación extraordinaria del Presidente de la Comisión de Auditoría y Control: 39.631,67 euros.
- Asignación extraordinaria del Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Gobierno Corporativo: 39.631,67 euros.
Esta asignación extraordinaria también tuvo lugar en 2018, gratificándose por entonces con 75.000 euros para el Presidente y 6.000 euros para el resto de Consejeros Independientes.

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.

La retribución fija del CEO por el desarrollo de sus funciones de alta dirección ha ascendido en 2019 a 583.333,33 euros resultantes de un salario fijo de 500.000 euros que fue incrementado desde el 1 de marzo a 600.000 euros (incremento del 20,0%).
De la misma forma, la retribución fija de la CFO por el desarrollo de sus funciones de alta dirección ha ascendido en 2019 a 432.977 euros resultantes de un salario fijo de 375.000 euros que fue incrementado desde el 1 de marzo a 430.000 euros (y ciertos ajustes menores derivados de una modificación del modo de percibir las pagas extras).
Las retribuciones variables no han modificado sus porcentajes, en ninguno de los casos, respecto al año 2018.
Tal y como se ha comentado anteriormente, los Consejeros Ejecutivos no perciben remuneración alguna por su condición de Consejeros.

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.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

Tal y como hemos informado previamente los únicos Consejeros que tienen derecho a percibir retribución variable son aquellos con carácter ejecutivo.
Tras evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, acordó en fecha 25 de febrero de 2020 un grado de consecución global para cada uno de los dos consejeros:
-CEO: 127,8%, equivalente a un importe de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2019 de 498.256 euros. El detalle sobre el proceso de determinación del citado importe se indica a continuación.
-CFO: 119,4%, equivalente a un importe de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2019 de 231.025 euros. El detalle sobre el proceso de determinación del citado importe se indica a continuación.
1.Grado de consecución de objetivos
-CEO: El grado de consecución de los objetivos ha sido el siguiente:
- EBITDA / Beneficio Neto (ponderación 50%): El grado de consecución se ha situado entre el nivel target y el nivel máximo.

- Evaluación del desempeño (ponderación 10%): Nivel Excelente.
- Objetivos individuales (ponderación 40%): El grado de consecución se ha situado entre el nivel target y el nivel máximo.
- CFO: El grado de consecución de los objetivos ha sido el siguiente:
- EBITDA / Beneficio Neto (ponderación 50%): El grado de consecución se ha situado entre el nivel target y el nivel máximo.
- Evaluación del desempeño (ponderación 10%): Nivel Excelente
- Objetivos individuales (ponderación 40%): El grado de consecución se ha situado entre el nivel target y el nivel máximo.

2. Aplicación del factor corrector

El factor corrector del EBITDA no ha resultado de aplicación ya que (i) el resultado de la evaluación del desempeño ha sido "excelente"; y (ii) el grado de consecución de los objetivos individuales ha sido igual o superior al 100%.

3. Determinación de la retribución variable anual

Teniendo en cuenta que el importe target de retribución variable del CEO y de la CFO es del 65% y 45% respectivamente de su retribución fija, y que el grado de consecución global de los objetivos, ha sido del 127,8% y del 119,4%, la retribución variable anual del ejercicio 2019 ha ascendido para cada uno de los Consejeros a 498.256 euros para el CEO y 231.025 euros para la CFO.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

Como se describe en el apartado A, La Junta General del Accionistas del 29 de junio de 2017 aprobó el lanzamiento del Plan de Incentivo a Largo Plazo o Plan de "Performance Shares 2017-2022". El Plan tiene una duración de cinco años, dividiéndose en tres ciclos de tres años de duración cada uno de ellos:

- Primer ciclo 2017-2019 con entrega de acciones en 2020.
- Segundo ciclo 2018-2020 con entrega de acciones en 2021.
- Tercer ciclo 2019-2021 con entrega de acciones en 2022.

A continuación se describen las características principales del primer ciclo del Plan 2017-2019 aplicable a ambos Consejeros Ejecutivos:

1) Objetivos, ponderaciones y grado de consecución:

El número de acciones a entregar estará condicionado en función del grado de cumplimiento de los siguientes cuatro objetivos:

- TSR ("total shareholder return") relativo de la acción de NH comparado con la evolución del índice bursátil STOXX® Europe 600 Travel & Leisure (ponderación: 25%).
- Revalorización del precio de la Acción (ponderación: 25%).
- Beneficio Neto Recurrente (ponderación: 25%).
- EBITDA Grupo Recurrente (ponderación: 25%).

Cada objetivo tendrá una escala de consecución que se detalla a continuación:

- TSR relativo: ("Total Shareholder Return") relativo comparando la evolución del TSR de NH en el periodo 01/01/2017 - 31/12/2019 con el índice STOXX® Europe 600 Travel & Leisure (ponderación: 25%).

Los niveles de abono del incentivo dependiendo de la escala de consecución son los siguientes:

- Una posición por debajo de la mediana del grupo de comparación supondrá un nivel de abono del 0%.
- Una posición en línea con la mediana supondrá un nivel de abono del 40%.
- La primera posición significará un nivel de pago del 150% del nivel de pago target.
- Para una posición entre la mediana y la primera posición del grupo, se aplicará la siguiente fórmula lineal:
- Una posición en el percentil 75 supondrá un nivel de abono del 100% del incentivo target.
- Si la posición de NH se encuentra por debajo del percentil 75, cada percentil inferior al 75 supondrá un descenso del 2,4% del incentivo target.
- Si la posición de NH se encuentra por encima del percentil 75, cada percentil superior al 75 supondrá un aumento del 2,4% del incentivo target.

No obstante lo anterior, teniendo en cuenta la operación corporativa que tuvo lugar en NH en 2018, y las repercusiones que dicha operación ha tenido en el valor de la acción, el Consejo de Administración ha decidido a efectos del Plan, fijar el resultado de dicha métrica en un 100% de consecución debido al estado prácticamente ilíquido de las acciones de NH.

b) Revalorización del Precio de la Acción:

- Para alcanzar el porcentaje de consecución mínimo de este objetivo (100%), la media del precio de cierre de la acción en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 31 de diciembre del último año del ciclo (incluido) (ajustada por dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista durante el periodo de vigencia total del plan y hasta la finalización del periodo de medición de cada ciclo), debe ser igual a un precio previamente estipulado. En este caso, el coeficiente de pago será del 100% del incentivo target.
- Para consecuciones por debajo del el Porcentaje de Consecución mínimo el coeficiente de pago de este objetivo será de 0%.
- Una vez superada esta condición, se aplicará una escala lineal hasta alcanzar un precio máximo medio de cierre de la acción, lo que implicaría un cumplimiento de este objetivo y un coeficiente de pago del 120%.

Dada la poca liquidez de la acción resultado de la Oferta Pública de Adquisición lanzada por Minor International PLC en 2018, el Consejo de Administración ha decidido (ateniéndose a la cláusula de ajuste de Reglamento del Plan que se explica junto con la retribución variable, en el apartado A), dar como logrado este punto alcanzando el 100% del objetivo.

c) Beneficio Neto Recurrente:

- Umbral mínimo: consecución del 80% del objetivo que supondrá el abono del 50% del incentivo. Un grado de consecución inferior al 80% significará un nivel de pago del 0%.
- Target: consecución del 100% del objetivo que supondrá el abono del 100% del incentivo target.
- Máximo: consecución del 120% o superior del objetivo que supondrá el abono del 150% del incentivo target.

Cuando el grado de consecución del objetivo se sitúa entre el umbral mínimo y el target, y entre el target y el máximo, el nivel de abono se calculará por interpolación lineal.

Finalmente, el grado de consecución del objetivo Beneficio Neto Recurrente en cada uno de los años de medición ha sido el siguiente:

- 2017: Consecución máxima
- 2018: Consecución máxima
- 2019: entre el nivel target y el nivel máximo.

d) EBITDA Recurrente:

- Umbral mínimo: consecución del 90% del objetivo que supondrá el abono del 50% del incentivo. Un grado de consecución inferior al 90% significará un nivel de pago del 0%.

- Target: consecución del 100% del objetivo que supondrá el abono del 100% del incentivo target.

- Máximo: consecución del 110% o superior del objetivo que supondrá el abono del 150% del incentivo target.

Cuando el grado de consecución del objetivo se sitúa entre el umbral mínimo y el target, y entre el target y el máximo, el nivel de abono se calculará por interpolación lineal.

El grado de consecución del objetivo EBITDA Recurrente en cada uno de los años de medición ha sido el siguiente:

- 2017: entre el nivel target y el nivel máximo.

- 2018: entre el nivel target y el nivel máximo.

- 2019: entre el nivel target y el nivel máximo.

2) Importe del incentivo:

Si el grado de consecución de los objetivos fuese del 100%, los Consejeros Ejecutivos tendrían derecho a percibir el número de acciones target (78.893 acciones en el caso del CEO y 36.817 acciones en el caso de la CFO), cuyo valor de referencia en la fecha de concesión equivalía, respectivamente, al 60% y 40% de la retribución fija en dicha fecha. A este respecto, el valor de referencia se calculó como la media del precio de cierre de la acción de NH en las últimas 10 sesiones bursátiles previas al 1 de enero de 2017.

Si el grado de consecución de los objetivos fuese máximo, el CEO y la CFO tendrían derecho a percibir 112.423 y 52.464 acciones respectivamente.

Teniendo en cuenta el grado de consecución global del 113,35%, los niveles de abono descritos y el número de performance shares concedidas, el CEO recibirá 89.425 acciones brutas, y la CFO 41.732 acciones brutas.

Este número de acciones es el que se refleja en la tabla C.1.b)ii).

El valor de referencia a efectos fiscales para la liquidación de las acciones será el precio de cierre de la acción de NH en el mercado bursátil del día en que se apruebe la liquidación de los objetivos del Incentivo a Largo Plazo y la entrega de las acciones por parte del Consejo de Administración.

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.

En 2019 no se ha aplicado ninguna cláusula de este tipo.

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 Sociedad no ha asumido con los Consejeros durante 2019 ninguna obligación ni compromiso alguno en materia de pensiones, jubilación o similares.

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.

Respecto a las cantidades vinculadas a la salida en 2016 del anterior Consejero Delegado, y cuyos importes máximos estaban íntegramente provisionados, durante el ejercicio 2019 ha quedado definitivamente resuelta esta controversia, habiéndose cerrado la misma por un importe inferior al provisionado.

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.

En 2019 no se han producido modificaciones en el contrato de los Consejeros Ejecutivos.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

La Política de Remuneraciones no prevé ninguna remuneración suplementaria distinta de las anteriormente indicadas. A fecha de emisión de este Informe, no hay ninguna remuneración suplementaria devengada a favor de 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 Política de Remuneraciones no contempla la posibilidad de conceder anticipos, créditos y garantías a los consejeros. A fecha de emisión del presente Informe, no se han otorgado anticipos, créditos o garantías a ningún consejero.

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 por su condición de tales no reciben ninguna remuneración en especie. Sin perjuicio de las acciones que perciban derivadas del Plan de "Performance Shares", los Consejeros Ejecutivos han devengado por sus labores ejecutivas las siguientes remuneraciones en especie:

- Póliza de Seguro médico para cada consejero ejecutivo y sus familiares de primer grado.
- Seguro de vida con un capital asegurado de 1.800.000 euros (CEO) y 1.290.000 euros (CFO).
- Seguro de accidentes para con un capital asegurado de 1.800.000 euros (CEO) y 1.290.000 euros (CFO).
- Vehículo de compañía.

El importe al que ha ascendido dicha remuneración es de 40.895 euros en el caso del CEO y 10.104 euros en el caso de la CFO.

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.

A la fecha de aprobación del presente informe, no se han efectuado pagos a terceras entidades en virtud de posibles servicios de los Consejeros.

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.

A la fecha de aprobación del presente informe, no existen otros conceptos retributivos diferentes a los expuestos en apartados anteriores.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don KOSIN CHAN	Consejero Dominical	Desde 13/05/2019 hasta 31/12/2019
Don WILLIAM ELLWOOD HEINECKE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don EMMANUEL JUDE DILLIPRAJ RAJAKARIER	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don STEPHEN ANDREW CHOJNACKI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ MARÍA SAGARDOY LLONIS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 10/04/2019
Don FERNANDO LACADENA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don PAUL DANIEL JOHNSON	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 10/04/2019
Don JOSÉ MARÍA CANTERO MONTES-JOVELLAR	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña MARÍA GRECNA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 10/04/2019
Don ALFREDO FERNÁNDEZ AGRAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS	Consejero Ejecutivo	Desde 13/05/2019 hasta 31/12/2019
Don RAMÓN ARAGONÉS MARÍN	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019

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 2019	Total ejercicio 2018
Don JOSÉ MARÍA SAGARDOY LLONIS	25	1							26	96
Don FERNANDO LACADENA	130								130	96
Don PAUL DANIEL JOHNSON	14								14	74
Don JOSÉ MARÍA CANTERO MONTES-JOVELLAR	119	7							126	61
Doña MARÍA GRECNA	14	3							17	64
Don ALFREDO FERNÁNDEZ AGRAS	288								288	275
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS				433	231			7	671	
Don RAMÓN ARAGONÉS MARÍN				583	498			14	1.095	848

Observaciones

Los Consejeros dominicales que representan al accionista Minor International PLC han renunciado a percibir remuneraciones

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS	Performance Shares Plan - Ciclo 2019-2021			48.864				0,00			48.864	
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS	Performance Shares Plan - Ciclo 2018-2020	25.168						0,00			25.168	
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS	Performance Shares Plan - Ciclo 2017-2019	36.817					41.064	4,68	192			
Don RAMÓN ARAGONÉS MARÍN	Performance Shares Plan - Ciclo 2019-2021			98.485				0,00			98.485	
Don RAMÓN ARAGONÉS MARÍN	Performance Shares Plan - Ciclo 2018-2020	50.336						0,00			50.336	
Don RAMÓN ARAGONÉS MARÍN	Performance Shares Plan - Ciclo 2017-2019	78.893					87.995	4,68	412			

Observaciones

Un performance Shares Plan dura 5 años, y consta de tres ciclos solapados de 3 años cada uno. Más información sobre el incentivo en los puntos A.1.6 y B.7 del presente informe.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

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		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

Observaciones

La Sociedad no ha asumido con los Consejeros durante 2019 ninguna obligación ni compromiso alguno en materia de pensiones, jubilación o similares.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS	Primas de Seguros de Vida	3
Don RAMÓN ARAGONÉS MARÍN	Primas de Seguros de Vida	27

Observaciones

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2019	Total ejercicio 2018
Sin datos										

Observaciones

Los consejeros de NHHG no han devengado importe alguno por su pertenencia a Consejos en otras sociedades del Grupo.

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

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		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don JOSÉ MARÍA SAGARDOY LLONIS	26				26					
Don FERNANDO LACADENA	130				130					
Don PAUL DANIEL JOHNSON	14				14					
Don JOSÉ MARÍA CANTERO MONTES-JOVELLAR	126				126					
Doña MARÍA GRECNA	17				17					
Don ALFREDO FERNÁNDEZ AGRAS	288				288					
Doña BEATRIZ PUENTE FERRERAS	671	192			863					
Don RAMÓN ARAGONÉS MARÍN	1.095	412			1.507					
TOTAL	2.367	604			2.971					

Observaciones

Los Consejeros dominicales que representan al accionista Minor International PLC han renunciado a percibir remuneraciones.

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Continuación apartado A:

A.1.2 Procedimientos y órganos involucrados en la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones

Los principales órganos de la Sociedad que intervienen en la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones son los siguientes:

-Junta General de Accionistas:

De acuerdo con la Ley de Sociedades de Capital, la Junta General de Accionistas es competente en relación con la aprobación de las siguientes cuestiones en materia de remuneraciones de Consejeros:

- Política de Remuneraciones al menos cada tres años.
- Posibles modificaciones a la Política de Remuneraciones vigente en cada momento.
- Importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en aquella condición.
- Sistema de remuneración que incluya la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.
- Informe Anual sobre Remuneraciones (voto consultivo).

-Consejo de Administración:

Es el órgano competente para proponer a la Junta General de Accionistas la Política de Remuneraciones. A su vez, el Consejo es responsable de tomar las decisiones relativas a la remuneración de los Consejeros, dentro del marco estatutario y la Política de Remuneraciones.

Por otro lado, el Consejo de Administración establece las condiciones básicas de los contratos, incluyendo la retribución de los directivos que tuvieran dependencia directa del Consejo o de alguno de sus miembros.

El Consejo de Administración es informado de todas las actuaciones llevadas a cabo por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo que se detallan más adelante, poniendo a su disposición la documentación correspondiente, a fin de que tome conocimiento de dichas actuaciones para el ejercicio de sus competencias.

Como medida cautelar para evitar el conflicto de intereses, en las sesiones del Consejo en las que se tratan las propuestas relativas a la retribución específica de los Consejeros Ejecutivos, estos no pueden estar presentes ni participan de las deliberaciones ni toma de decisiones.

-Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (en adelante "CNRGC"):

Es el órgano principal en relación con la determinación y la aplicación de la Política de Remuneraciones. En este sentido, la CNRGC es competente para proponer la Política de Remuneraciones de los Consejeros y de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o de Consejeros Ejecutivos, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia.

En concreto, la CNRGC desarrolla las siguientes funciones:

- Determinación de la Política:
 - Propone al Consejo de Administración la distribución entre distintos conceptos del importe máximo de remuneración aprobado por la Junta General de Accionistas para los Consejeros en su condición de tales.
 - Propone al Consejo de Administración la cuantía y, en su caso, la actualización de la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos.
- Aplicación de la Política
 - Propone anualmente al Consejo de Administración los objetivos de la retribución variable anual y del ciclo correspondiente de la retribución variable plurianual aplicables a los Consejeros Ejecutivos.
 - Evalúa el cumplimiento de los objetivos tras finalizar el periodo de medición de la retribución variable y propone al Consejo de Administración el importe o el número de acciones a abonar a los Consejeros Ejecutivos.
- Revisión de la Política
 - Revisa el importe de los distintos elementos retributivos de los Consejeros en su condición de tales, teniendo en cuenta las prácticas de mercado y eleva sus conclusiones al Consejo de Administración.
 - Revisa la estructura y el nivel retributivo de los Consejeros Ejecutivos para asegurar que sea competitivo.
- Transparencia de la Política
 - La CNRGC determina el contenido del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y propone al Consejo de Administración su aprobación definitiva.

Para el ejercicio en curso (2020), se estima que la Comisión se reúna en 4 ocasiones, sin perjuicio de que puedan convocarse tantas reuniones como fueran necesarias más allá de las inicialmente previstas. Hasta la aprobación del presente informe, la CNRGC ha debatido, entre otras, sobre las siguientes materias:

- Aprobación de la liquidación del primer ciclo del segundo Plan de retribución variable a largo plazo cuyo periodo de devengo comenzó el 01 de enero de 2017 y finalizó el 31 de diciembre de 2019.
- Evaluación y aprobación de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos con base en los resultados logrados en 2019.
- Propuesta y aprobación de la revisión salarial de los Consejeros Ejecutivos para 2020.
- Aprobación de los objetivos ligados a la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos correspondiente a 2020.
- Propuesta y aprobación del lanzamiento de un nuevo plan de retribución variable a largo plazo que se iniciará en 2020.
- Propuesta y aprobación de una gratificación extraordinaria dirigida a los Presidentes del Consejo y de sus Comisiones como compensación por la elevada dedicación y responsabilidad de sus miembros durante el ejercicio cerrado.

[- Propuesta y aprobación del presente Informe.]

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[25/02/2020]

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

[] Si
[✓] No