

**Política de Remuneraciones de los
Consejeros de NH Hotel Group, S.A.**

INTRODUCCIÓN

El Consejo de Administración de NH Hotel Group, S.A. (en adelante, “NH”, la “Sociedad” o el “Grupo”), a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, ha aprobado en la sesión celebrada el 9 de mayo de 2018 la presente política de remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad (en adelante, la Política o la “Política de Remuneraciones”) que será sometida a votación vinculante de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día.

La Política de Remuneraciones contiene los siguientes apartados:

Apartados de la Política de Remuneraciones

1. Principios de la Política.

2. Función de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo en relación con la determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones.

3. Características del sistema retributivo del Consejero Ejecutivo, incluyendo los objetivos y métricas de la retribución variable, componentes retributivos y las principales condiciones.

4. Características del sistema retributivo de los Consejeros en su condición de tal, incluyendo el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros y los diferentes conceptos remunerativos a percibir por los Consejeros.

5. Política de Remuneraciones aplicable a nuevos consejeros.

6. Relación de la Política con las condiciones de los empleados de la Sociedad.

7. Vigencia de la Política.

1.- PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El objetivo de la Política de Remuneraciones de NH es recompensar la entrega, responsabilidad y el talento de nuestros empleados, 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 de la Política de Remuneraciones son los siguientes:

Principios

Alineamiento con los inversores

El diseño de la Política de Remuneraciones del Consejero Ejecutivo 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 de los Consejeros en su condición de tales 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 respetuosa con la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza.

Alineamiento con la estrategia

La remuneración del Consejero Ejecutivo está alineada con los objetivos estratégicos del Grupo, entre otros, a través de dos componentes de retribución variable, uno a corto y otro a largo plazo.

Transparencia

La información en materia de retribuciones está en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo.

LO QUE HACEMOS	LO QUE NO HACEMOS
<p>Vinculación del pago de la retribución a los resultados de la Sociedad (“pay for performance”)</p> <p>Planes de Incentivo a Largo Plazo con un periodo de medición de objetivos mínimo de 3 años</p> <p>Entrega de los Planes de Incentivo a Largo Plazo en acciones sujetas a un periodo de retención de un año</p> <p>Cláusulas de recobro (“clawback”) sobre los incentivos a largo plazo</p> <p>Tenencia permanente de acciones por valor equivalente a una anualidad de retribución fija</p> <p>Asesoramiento externo recurrente</p>	<p>No existen retribuciones variables garantizadas</p> <p>No existen compromisos por pensiones con los Consejeros</p> <p>No existen cláusulas de indemnización por extinción de la relación mercantil</p> <p>No se conceden préstamos ni anticipos</p> <p>Los Consejeros no ejecutivos no participan en fórmulas de remuneraciones o sistemas vinculados al rendimiento de la Sociedad</p>

2.- FUNCIONES ASUMIDAS POR LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y GOBIERNO CORPORATIVO

De acuerdo con el artículo 26 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (en adelante, 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.

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. Adicionalmente, con el objetivo de ejercer con la máxima excelencia sus obligaciones como Consejeros, éstos participan en sesiones informativas y de actualización formativa que la Sociedad organiza periódicamente sobre determinados ámbitos de su interés y actuación.

Por su parte, el Consejo de Administración es informado de todas las actuaciones llevadas a cabo por la CNRGC, poniendo a su disposición la documentación correspondiente, a fin de que tome conocimiento de dichas actuaciones para el ejercicio de sus competencias.

Sin perjuicio de las competencias que el Reglamento del Consejo de Administración atribuye a la CNRGC, a continuación se resumen las funciones de esta Comisión en relación con la determinación, revisión, aplicación y transparencia de la Política de Remuneraciones:

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y GOBIERNO CORPORATIVO

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 del Consejero Ejecutivo.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS, RETRIBUCIONES Y GOBIERNO CORPORATIVO

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 al Consejero Ejecutivo y a la Alta Dirección.

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 al Consejero Ejecutivo y a la Alta Dirección.

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 del Consejero Ejecutivo 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.

A la hora de realizar las funciones descritas, la CNRGC puede contar con el apoyo de asesores externos expertos en compensación.

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 del Consejero Ejecutivo, éste no puede estar presente ni participa de las deliberaciones ni toma de decisiones.

3.- POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA EL CONSEJERO EJECUTIVO

3.1. Vinculación de la retribución del Consejero Ejecutivo a los resultados de la Sociedad

Una parte relevante del paquete retributivo del Consejero Ejecutivo se encuentra vinculado a los resultados que obtenga NH tanto a corto como a largo plazo. En este sentido, las condiciones del sistema de retribución variable anual y plurianual, incluyendo la estructura, los niveles máximos de remuneración, los objetivos establecidos y el peso de cada uno de ellos, son revisadas anualmente por la CNRGC, atendiendo a la estrategia de la Sociedad, las necesidades y la situación del negocio y son sometidas a la aprobación del Consejo de Administración.

A este respecto, el funcionamiento de la retribución variable anual para el Consejero Ejecutivo de NH es el mismo que para los de 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 remuneración variable a largo plazo se establece una combinación de objetivos principalmente cuantitativos relacionados con la creación de valor para el accionista y con las prioridades estratégicas de la Sociedad en el medio y largo plazo.

La Sociedad detallará en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros las métricas establecidas tanto para la retribución variable anual como para los planes de incentivo a largo plazo.

3.2. Ajustes ex-post de la retribución del Consejero Ejecutivo

Teniendo en cuenta que la CNRGC, en virtud de las funciones establecidas en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, es competente para proponer al Consejo de Administración la retribución individual del Consejero Ejecutivo, podrá solicitar al Consejo la cancelación o la devolución del abono de la retribución variable plurianual del Consejero Ejecutivo si se producen las siguientes circunstancias dentro de los veinticuatro meses posteriores al abono de dicha retribución:

- 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.

3.3. Componentes retributivos del Consejero Ejecutivo

Los elementos que componen el paquete retributivo del Consejero Ejecutivo son los siguientes:

Retribución Fija	
<i>Propósito: Recompensar atendiendo al ejercicio de sus funciones de alta dirección</i>	
Límites y Métricas	Funcionamiento
<p>Cuantía Consejero Ejecutivo: 500.000 €.</p>	<p>No se prevén variaciones significativas durante el periodo de vigencia de la Política.</p> <p>En todo caso, el Consejo de Administración deberá aprobar cualquier ajuste, en función del nivel de responsabilidades asumidas en cada momento por el Consejero Ejecutivo, la evolución de la Sociedad y los correspondientes análisis de mercado.</p> <p>La actualización que se produzca en los términos descritos, siempre deberá ser motivada por la CNRCG y se informará convenientemente en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.</p>

Retribución Variable Anual

Propósito: 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 y alinear los objetivos individuales con los de la Sociedad

Límites y Métricas	Funcionamiento
<p>Target 60% de la Retribución Fija. Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.</p> <p>Máximo 87% de la Retribución Fija (143% del target). Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos.</p> <p>Métricas Se vincula a la consecución de una combinación de objetivos cuantitativos (económico-financieros, creación de valor y operativos), cualitativos concretos y asociados al puesto, predeterminados y cuantificables, alineados con la estrategia de la Sociedad.</p> <p>La suma de objetivos cualitativos y asociados al puesto tendrá un peso, como máximo, del 45% en conjunto, mientras que la ponderación de los objetivos cuantitativos no será superior al 55%.</p>	<p>Corresponde a la CNRGC la propuesta de los objetivos, al inicio de cada ejercicio, y la propuesta de evaluación de su cumplimiento, una vez finalizado el mismo. Esta evaluación se realiza sobre la base de los resultados auditados así como del grado de consecución de los objetivos. Tras dicho análisis, la CNRGC establece una propuesta de bonus que es sometida a la aprobación del Consejo de Administración.</p> <p>La escala de cumplimiento, fijada al inicio de cada ejercicio, incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo, un nivel target, que corresponde al cumplimiento de los objetivos al 100%, y un nivel máximo, específicos para cada métrica. Para niveles intermedios se determina mediante interpolación lineal.</p> <p>Para el cálculo del importe de la retribución variable se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Sociedad para sus directivos.</p> <p>Adicionalmente, la Sociedad podrá establecer factores correctores adicionales que limiten la cantidad máxima a abonar en concepto de retribución variable anual. En su caso, estos factores correctores estarán vinculados a métricas económico-financieras.</p> <p>Se eliminarán aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considerará la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de retribución variable.</p> <p>La retribución variable anual se abona íntegramente en metálico.</p>

Plan de Incentivo a Largo Plazo

Propósito: Recompensar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de NH en el largo plazo y la creación de valor sostenible para el accionista.

Límites y Métricas	Funcionamiento
<p>Incentivo Target Anualizado 60% de la Retribución Fija.</p> <p>Incentivo Máximo Anualizado 90% de la Retribución Fija (150% del importe target).</p> <p>Métricas Métricas internas basadas en objetivos económico-financieros (por ejemplo, EBITDA, Beneficio Neto Recurrente, etc.) y métricas externas de creación de valor para los accionistas (por ejemplo, Retorno Total para el Accionista) alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras.</p>	<p>El periodo de medición de los objetivos será, como mínimo, de tres años.</p> <p>El Plan podrá abonarse en metálico y/o incluir entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto. Las acciones entregadas estarán sujetas a un periodo de indisponibilidad de, al menos, un año.</p> <p>Con la finalidad de calcular el coeficiente de pago conseguido para cada nivel de consecución de objetivos, se determinará una escala de logro para cada una de las métricas que incluirá un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo y un nivel máximo, para casos de sobrecumplimiento de objetivos.</p> <p>La CNRGC realiza un seguimiento periódico de los objetivos, y una vez finalizado el Plan, propone el grado de consecución. En esta función de evaluación, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección Financiera y de la Comisión de Auditoría y Control, que facilita información sobre los resultados auditados. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera cualquier riesgo asociado.</p> <p>Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.</p>

Retribución en especie

Propósito: Ofrecer un paquete de compensación competitivo.

Funcionamiento

El Consejero Ejecutivo puede ser beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros, vehículo de empresa, el pago de primas de seguros de vida y de pólizas de asistencia sanitaria, de las que podrán ser beneficiarios tanto el Consejero Ejecutivo como los miembros de la unidad familiar que convivan con él, la contribución a sistemas de previsión social, en línea con la política retributiva de la alta dirección del Grupo.

La Política de Remuneraciones del Consejero Ejecutivo no contempla la concesión de otros beneficios, créditos, anticipos y garantías constituidas por la Sociedad.

3.4. Compromiso de tenencia permanente de acciones

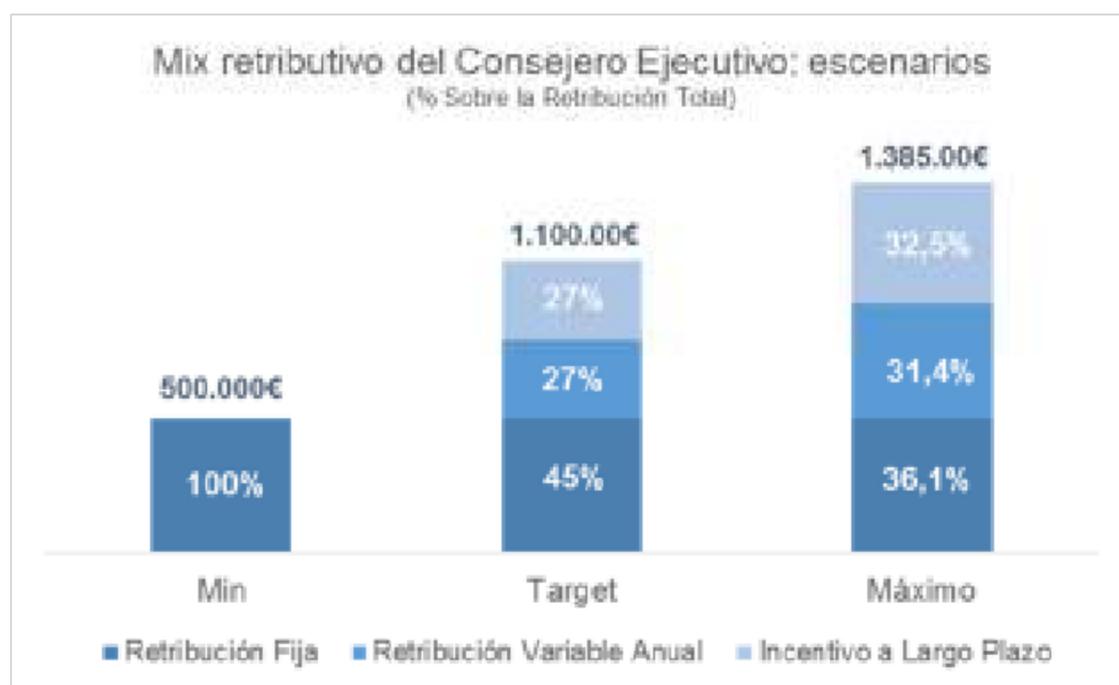
El Consejero Ejecutivo mantendrá la titularidad del número de acciones de la Sociedad que resulte de haber invertido en la compra de éstas un importe equivalente a una vez su retribución fija bruta. A estos efectos, en caso de ser acciones provenientes del Plan de Incentivo a Largo Plazo, se tendrá en 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 presente acuerdo.

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

3.5. Mix retributivo del Consejero Ejecutivo

En el escenario en que se obtuviera un cumplimiento de objetivos target, el porcentaje de retribución en riesgo respecto a la retribución total (considerada a estos efectos como retribución fija, retribución variable anual e incentivo a largo plazo anualizado) ascendería 54% para el Consejero Ejecutivo.

En el escenario en que se obtuviera un máximo cumplimiento de objetivos, el porcentaje de retribución en riesgo respecto a la retribución total ascendería 63,90% para el Consejero Ejecutivo.



3.6. Condiciones contractuales del Consejero Ejecutivo

El contrato que en la actualidad regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del Consejero Ejecutivo es de naturaleza mercantil e incluye las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos con el fin de atraer y retener a los mejores profesionales. Dicho contrato ha sido propuesto por la CNRGC y aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad.

A continuación se describen de forma resumida las principales condiciones del contrato del Consejero Ejecutivo:

	Descripción
Duración	El contrato del Consejero Ejecutivo es de duración indefinida.
Preaviso	El Consejero Ejecutivo deberá 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.
Dedicación exclusiva y no competencia	<p>Durante el periodo de prestación de servicios al amparado de su vigente contrato, no podrá, sin el consentimiento previo de la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestar servicios, iniciar una relación de prestación de servicios de cualquier naturaleza, actuar en condición de Directivo, proporcionar servicios de consultoría y/o ser Consejero de cualquier otra empresa. • 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 Empresa o que sean suministradoras y/ o clientes de NH. Esta condición se mantendrá 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 del Primer Ejecutivo se incluye ya la compensación derivada del pacto de no competencia.

	Descripción
Indemnización	No tendrá derecho en ningún caso a percibir indemnización alguna derivada del cese de su cargo y extinción de dicha 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.
Confidencialidad	Durante la vigencia del contrato mercantil, así como extinguido el mismo por cualquier causa, el Consejero Ejecutivo, no divulgará o difundirá, 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.

4.- POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TAL

De conformidad con el art. 42 de los Estatutos Sociales, la retribución de los Consejeros consistirá en una asignación anual fija y en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones delegadas y consultivas cuyos importes serán determinados por la Junta General de Accionistas.

Adicionalmente, y con independencia de la retribución contemplada en el párrafo anterior, de acuerdo con los Estatutos Sociales se podrían establecer sistemas de remuneración referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones destinados a los Consejeros. La aplicación de dichos sistemas de retribución deberá ser acordada expresamente por la Junta General de Accionistas.

El importe de las retribuciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus Consejeros por los conceptos anteriormente citados será el que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas, el cual permanecerá vigente hasta tanto ésta no acuerde su modificación. A este respecto, se propone a la Junta General Ordinaria de Accionistas fijar en 1.400.000 euros el importe máximo bruto anual de la retribución a percibir por los Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración. Dicho límite seguirá siendo aplicable durante la vigencia de la presente Política salvo que la Junta General de Accionistas decida modificarlo en el futuro.

La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro del citado límite y su distribución entre los distintos Consejeros corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones dentro del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

A continuación se desglosan los elementos actuales de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales:

	Asignación Fija Anual	Comentarios
Presidente del Consejo de Administración	200.000€	No percibirá dietas por la asistencia al Consejo o a las Comisiones
Presidente de la Comisión Delegada y Co-presidente de la Sociedad	200.000€	No percibirá dietas por la asistencia a las Comisiones que presida
Presidentes de la Comisión de Auditoría o de la CNRGC	90.000€	No percibirán dietas por la asistencia a las Comisiones que presidan
Resto de vocales	50.000€	El Consejero Ejecutivo no percibirá Asignación Fija Anual

	Dietas por sesión y Consejero	Comentarios
Comisión Delegada	2.000€	El Presidente de esta Comisión no percibirá importe alguno en concepto de dietas
Comisión de Auditoría y Control	1.000€	El Presidente de esta Comisión no percibirá importe alguno en concepto de dietas
Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo	1.000€	El Presidente de esta Comisión no percibirá importe alguno en concepto de dietas

* El Consejero Ejecutivo no percibirá importe alguno en concepto de dietas por asistencia al Consejo o a las Comisiones.

Estos importes permanecerán fijos mientras el Consejo de Administración no acuerde su modificación, de lo cual se informará en el Informe anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se someterá anualmente a la consideración de la Junta General de Accionistas.

5.- POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS

El sistema retributivo anteriormente descrito para el Consejero Ejecutivo será de aplicación a cualquier consejero que se pueda incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política para desempeñar funciones ejecutivas. A estos efectos, la CNRGC y el Consejo de Administración tendrán en consideración, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de esa posición y cualesquiera otras que considere adecuado tomar en cuenta para determinar los elementos e importes del sistema retributivo aplicables, en su caso, al nuevo consejero ejecutivo, lo que se reflejará debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre la Sociedad y el nuevo consejero ejecutivo.

Excepcionalmente, y para facilitar la contratación de un candidato externo, la CNRCG podría proponer para su decisión por el Consejo establecer un incentivo especial que compense la pérdida de incentivos no devengados en la anterior compañía con motivo del cese y consiguiente aceptación de la oferta de NH.

Para promociones internas, la Comisión podrá cancelar y/o compensar los incentivos pre-existentes y otras obligaciones que pudieran estar vigentes en el momento del nombramiento.

En el caso de que el nuevo nombramiento implique una asignación internacional, se aplicará la política general de asignaciones internacionales de la Compañía. Esta cubre (aunque no está limitada) complementos por el coste de vida, vivienda, mudanza, educación, ecualización fiscal y asesoramiento fiscal.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en el apartado 4 anterior.

6.- RELACIÓN DE LA POLÍTICA CON LAS CONDICIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA SOCIEDAD

Para el establecimiento de las condiciones retributivas del Consejero Ejecutivo que se encuentran descritas en la presente Política se ha tenido en cuenta la Política de Remuneraciones de los empleados de la Sociedad.

En este sentido, la Política de Remuneraciones del Consejero Ejecutivo se encuentra alineada con la del resto de empleados compartiendo los siguientes principios:

- Las políticas y prácticas retributivas garantizan la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza. A este respecto, el profesional de NH es remunerado en función de la valía profesional, experiencia, dedicación y la responsabilidad asumida.

- Al igual que el resto de los miembros de la alta dirección de la Sociedad, una parte significativa de la retribución total del Consejero Ejecutivo tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio, de creación de valor e individuales, todos ellos predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés social de NH.
- La retribución variable no está garantizada y como para que, bajo determinadas circunstancias, pueda desaparecer completamente.
- Las prácticas de remuneraciones se adaptan a los distintos mercados locales en los que NH opera.

A este respecto, los elementos que componen la remuneración del Consejero Ejecutivo son idénticos a los elementos incluidos en el paquete de remuneración del colectivo de alta dirección de NH.

7.- VIGENCIA

Sin perjuicio de lo previsto por la Ley de Sociedades de Capital en materia de política de remuneración de los miembros del consejo, las políticas y procedimientos contenidos en el presente documento tendrán vigencia en los años 2018, 2019 y 2020, salvo por las modificaciones, adaptaciones, actualizaciones o sustituciones que en cada momento se acuerden, que serán sometidas a aprobación ante la Junta General de Accionistas de NH.