

# Política de Remuneraciones de los Consejeros

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 12 de mayo de 2021 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 y con el contenido establecido en la Ley de Sociedades de Capital.

La Política de Remuneraciones contiene los siguientes apartados:

### Apartados de la Política de Remuneraciones

1. Principios de la Política.
2. Proceso de toma de decisiones que se ha seguido para la determinación, revisión y aplicación de la política de remuneraciones
3. Características del sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos, 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. Acciones adoptadas para ajustar la Política de Remuneraciones a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.
8. 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.

La nueva Política de Remuneraciones mantiene los principios de su anterior Política de Remuneraciones:

### Principios

#### **Alineamiento con los inversores**

El diseño de la Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos se revisa periódicamente para asegurar la alineación entre la consecución de resultados y la creación de valor para el accionista.

#### **Proporcionalidad**

Las remuneraciones deben guardar una proporción adecuada a las características de la Sociedad y al modelo de negocio.

#### **Equilibrio**

Las remuneraciones de los Consejeros deben de guardar un equilibrio entre los diferentes componentes de la retribución.

#### **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 de los Consejeros debe de ser coherente con la estrategia del Grupo, incorporando aquellos elementos retributivos que sean necesarios para tal fin. Asimismo, debe contribuir a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la sociedad.

#### **Transparencia**

La información en materia de retribuciones está en línea con las mejores prácticas en materia de Gobierno Corporativo.

La CNRGC, con el apoyo del área de *Sustainable Business*, revisará anualmente la Política de Remuneraciones de los Consejeros para verificar que contribuye a la estrategia empresarial, así como a la sostenibilidad e intereses a largo plazo de la sociedad.

Los anteriormente citados Principios de la Política de Remuneraciones de NH Hotel Group se reflejan en todas las acciones que llevamos a cabo en materia de compensación:

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>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 adicionales por extinción de la relación mercantil, sin perjuicio de la indemnización laboral que pueda corresponder</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.- PROCESO DE TOMA DE DECISIONES QUE SE HA SEGUIDO PARA LA DETERMINACIÓN, REVISIÓN Y APLICACIÓN 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 participar de las deliberaciones ni toma de decisiones.

▪ **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 de la comisión.
- (ii) Sea requerido por el Consejo de Administración.
- (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 CNRGC EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

##### **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.

## FUNCIONES DE LA CNRGC EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

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 tanto anual como plurianual 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, teniendo en cuenta las condiciones de mercado, 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.

Tal y como se detalla a continuación, la Política de Remuneraciones de NH mantiene un sistema retributivo diferenciado para los Consejeros por su condición de tales y para los Consejeros Ejecutivos.

## 3.- POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS:

### 3.1 “Pay for Performance”. Vinculación de la retribución de los Consejeros Ejecutivos a los resultados de la Sociedad.

Una parte relevante del paquete retributivo de quienes ostenten el cargo de 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 del esquema 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 y a los intereses de sostenibilidad a 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 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 Componentes retributivos de los Consejeros Ejecutivos:

Los elementos que componen el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivo son los siguientes:

Retribución Fija	
<p><b>Propósito:</b> <i>Recompensar atendiendo al ejercicio de sus funciones de alta dirección.</i></p> <p><i>La retribución fija de los Consejeros Ejecutivos se establece según: (i) Responsabilidad, (II) Experiencia y contribución individual (iii) equidad externa e interna.</i></p>	
Límites y Métricas	Funcionamiento
<p><b>Cuantía</b></p> <p><u>Consejero Ejecutivo y CEO:</u> 700.000 €.</p> <p><u>Consejero Ejecutivo y COO:</u> 400.000 €.</p>	<p>Cualquier ajuste salarial durante el periodo de vigencia de la Política deberá ser aprobado por el Consejo de Administración.</p> <p>Dicho ajuste atenderá a la realidad financiera de la compañía, criterios objetivos en función del nivel de responsabilidades asumidas en cada momento y comparabilidad con el 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 que corresponda.</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><b>Target</b></p> <p><u>Consejero Ejecutivo y CEO:</u> 65% de la Retribución Fija. Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.</p> <p><u>Consejero Ejecutivo y COO:</u> 45% de la Retribución Fija. Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.</p> <p><b>Máximo</b></p> <p>93,0% (CEO) y 64,3% (COO) de la Retribución Fija (143% del target). Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de todos los objetivos preestablecidos.</p> <p><b>Métricas</b></p> <p>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. 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.</p> <p>Como objetivos cuantitativos se pueden incluir, por ejemplo, el EBITDA, Beneficio Neto Recurrente, Ingresos, métricas de retorno y/o de eficiencia de costes a nivel Grupo NH. Adicionalmente, los objetivos cuantitativos pueden incluir indicadores asociados al puesto del consejero ejecutivo entre los que se pueden incluir los Ingresos, EBITDA, métricas ESG (“Environmental, Social and Governance”) u otros indicadores estratégicos.</p> <p>Los objetivos cualitativos pueden incluir evaluaciones individuales del desempeño y/o objetivos específicos asociados al puesto desempeñado por los Consejeros Ejecutivos.</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.</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 durante los tres primeros meses del año siguiente al devengo de la retribución variable.</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

##### Incentivo Target Anualizado

Consejero Ejecutivo y CEO: 65% de la Retribución Fija.

Consejero Ejecutivo y COO: 45% de la Retribución Fija.

##### Incentivo Máximo Anualizado

97,5%(CEO) y 67,5%(COO) de la Retribución Fija (150% del importe target).

##### Métricas

Métricas internas basadas en objetivos económico-financieros (por ejemplo, EBITDA, Beneficio Neto Recurrente, etc.) La CNRGC podrá proponer al inicio de cada plan añadir otro tipo de métricas como métricas externas de creación de valor para los stakeholders (por ejemplo, Retorno Total para el Accionista) o métricas cualitativas.

#### Funcionamiento

El periodo de medición mínimo de los objetivos será, con carácter general, de tres años.

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. En caso de entrega de acciones, estas estarán sujetas a un periodo de indisponibilidad de, al menos, un año.

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.

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.

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.

Las características de cada Plan de Incentivo a Largo Plazo figuran en el Informe Anual de Remuneraciones.

### Retribución en especie

**Propósito:** Ofrecer un paquete de compensación competitivo y en línea con el mercado.

#### Funcionamiento

Los Consejeros Ejecutivos pueden ser beneficiarios de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros:

- Vehículo de empresa.
- Pago de primas de seguros de vida y accidentes.
- Póliza de asistencia sanitaria, de las que podrán ser beneficiarios tanto los Consejeros Ejecutivos como los miembros de la unidad familiar que convivan con él.

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

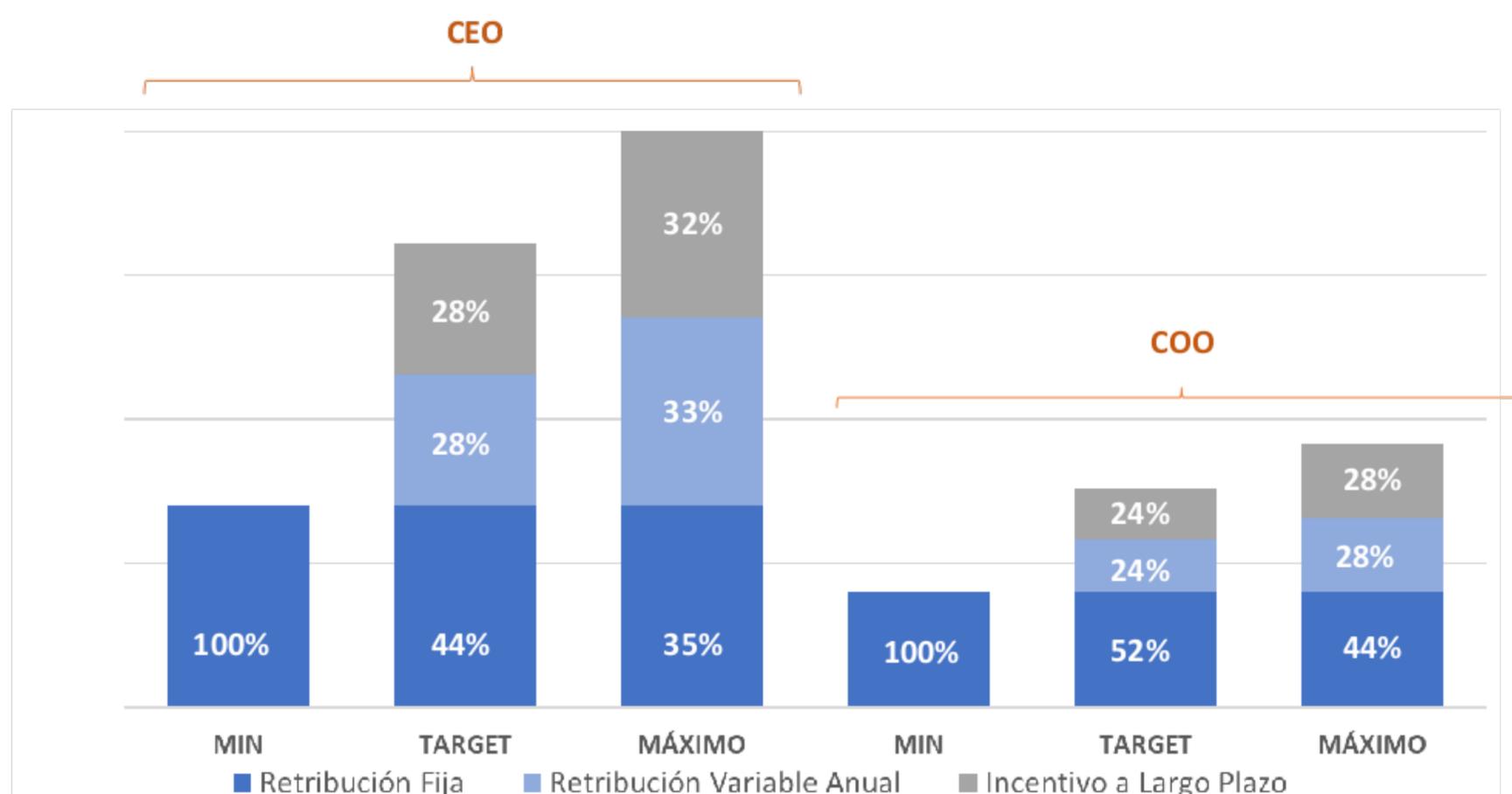
### 3.3 Mix retributivo de los Consejeros Ejecutivos

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 56,52% en el caso del CEO y 47,37% en el del COO.

En el escenario en que se obtuvieran un máximo cumplimiento de objetivos, el porcentaje de retribución en riesgo respecto a la retribución total del CEO y COO ascendería 64,98% y 56,23% correspondientemente.

#### Mix Retributivo - Consejeros Ejecutivos

(% sobre Retribución Total)



### 3.4 Ajustes ex-post de la retribución de los Consejeros Ejecutivos

En el caso de que concurren determinadas circunstancias que pongan de manifiesto, aun a posteriori, el incumplimiento de objetivos, el Consejo, a propuesta de la CNRGC, podrá reclamar una parte o la totalidad del Incentivo ya abonado. Estas cláusulas se aplicarán a todos los Beneficiarios y tendrán un plazo de aplicación de dos años contados desde la fecha de finalización del Periodo de Medición de cada Ciclo. En concreto, y entre otras circunstancias, podrá exigirse la devolución del Incentivo entregado en los siguientes supuestos:

- Reformulación de los estados financieros de la Sociedad no debido a la modificación de las normas o interpretaciones contables aplicables.

- ii. Sanción al Beneficiario por incumplimiento grave del código de conducta y demás normativa interna que resulte de aplicación.
- iii. Cuando la liquidación y abono del Incentivo se haya producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori de forma manifiesta.

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.

### 3.5 Compromiso de tenencia permanente de acciones

Los Consejeros Ejecutivos estarán obligados a mantener las acciones derivadas de la Retribución Variable Plurianual, 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

### 3.6 Condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos

El contrato que en la actualidad regula el desempeño de las funciones y responsabilidades de la o las personas que desempeñen el cargo de 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.

Los contratos de ambos consejeros ejecutivos han sido propuestos por la CNRGC y aprobados por el Consejo de Administración de la Sociedad.

A continuación, se describen de forma resumida las principales condiciones de ambos contratos:

	Descripción
<b>Duración</b>	El contrato de los Consejeros Ejecutivos es de duración indefinida.
<b>Preaviso</b>	Los 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.

	Descripción
<b>Dedicación exclusiva y no competencia</b>	<p>Durante el periodo de prestación de servicios al amparado de su vigente contrato, no podrá, sin el consentimiento previo de la empresa:</p> <p>CEO:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> </ul> <p>COO:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectuar trabajos ni adquirir participaciones, cualquiera que fuera su carácter, directa o indirectamente en otro negocio, profesión u ocupación, que suponga competencia directa con la actividad de la Compañía. Las actividades docentes a tiempo parcial quedan excluidas de este pacto.</li> </ul>
<b>Indemnización</b>	No tendrán 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 los Consejeros Ejecutivos mantengan su relación mercantil se reconocerá como antigüedad a efectos de posibles indemnizaciones derivadas de una extinción de dicha relación laboral.
<b>Confidencialidad</b>	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.

#### 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 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, la Junta General Ordinaria de Accionistas fijó en 800.000 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
<b>Presidente del Consejo de Administración</b>	200.000€	No percibirá dietas por la asistencia al Consejo o a las Comisiones
<b>Presidentes de la Comisión de Auditoría o de la CNRGC</b>	90.000€	No percibirán dietas por la asistencia a las Comisiones que presidan
<b>Resto de vocales</b>	50.000€	Los Consejeros Ejecutivos no percibirán Asignación Fija Anual

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

\* *Los Consejeros Ejecutivos no percibirán importe alguno en concepto de dietas por asistencia al Consejo o a las Comisiones.*

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

Estos importes podrán modificarse cada año dentro de los máximos aprobados por la Junta General de Accionistas y previa aprobación por el Consejo de Administración. Si esto ocurriera, se informará debidamente 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 los Consejeros Ejecutivos 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 del Grupo. Esta cubre (aunque no está limitada) mudanza 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 de los Consejeros Ejecutivos 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 de los Consejeros Ejecutivos 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 de los Consejeros Ejecutivos 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, bajo determinadas circunstancias, puede 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 de los Consejeros Ejecutivos son idénticos a los elementos incluidos en el paquete de remuneración del colectivo de alta dirección de NH.

## **7. Acciones adoptadas para ajustar la Política de Remuneraciones a los objetivos, valores e intereses 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 debe tener 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.

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 el importe de abono sea nulo en caso de no conseguir llegar a la consecución mínima de objetivos.

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.

### **Acciones adoptadas por la Sociedad para reducir la exposición a riesgos excesivos y evitar conflictos de intereses**

Tal y como se ha descrito a lo largo de este documento, la Política de Remuneraciones contempla determinadas medidas que permiten que la Sociedad pueda reducir la exposición a riesgos excesivos, entre las que destacan las siguientes:

- Ajustes ex-post a la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos descritas en el apartado 3.4, donde se incluye la posibilidad de que el abono de la retribución variable plurianual de los Consejeros Ejecutivos se cancele o se exija su devolución. Además, la CNRGC puede 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.
- Retención mínima de las acciones tal y como se explica en la Retribución Variable plurianual, dentro el punto 3.2 de la presente Política.

- Tenencia permanente de acciones de acuerdo con lo establecido en el apartado 3.5.

En relación con las medidas para evitar los conflictos de interés, 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 de las deliberaciones ni toma de decisiones. Además, en línea con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, el 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.

## 8. 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 2021, 2022 y 2023 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.

\* \* \*