

## APÉNDICE I

Modelo y estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Circular 4/2013, de la CNMV

**MODELO ANEXO I INFORME ANUAL SOBRE  
REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES  
ANONIMAS COTIZADAS**

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA 31/12/2020

CIF: A28027944

Denominación Social:

NH HOTEL GROUP, S.A

Domicilio Social:

Calle Santa Engracia 120  
28003, Madrid

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

### A POLITICA 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”) para el trienio 2021-2023, será presentada a la Junta General de Accionistas que se celebre en 2021, como punto separado dentro del orden del día, conforme al procedimiento establecido en la Ley de Sociedades de Capital. Dicha Política tendrá efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2021, en tanto en cuanto así lo permita la normativa vigente en la fecha en la que se celebre la Junta General de Accionistas. Por lo tanto, a lo largo de la sección “A” del presente Informe, la “Política de Remuneraciones” se entenderá como la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros que será sometida a la aprobación de la Junta General de Accionistas en 2021.

Esta nueva Política de Remuneraciones sigue una línea continuista con la Política anterior, incluyendo los mismos principios y conceptos retributivos, pero adaptando su contenido a la información exigida por la Directiva (UE) 2017/828 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de mayo de 2017 por la que se modifica la Directiva 2007/36/CE en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas, que previsiblemente será transpuesta al ordenamiento jurídico español durante el año 2021.

El objetivo fundamental de la 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 regirán 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 variará dependiendo 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**

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 su condición de tales.
  - 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:
  - Desarrolla el contenido la Política de Remuneraciones de los Consejeros y propone al Consejo de Administración su aprobación definitiva.
  - 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.
  - Determina y 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 (2021), 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 segundo ciclo del segundo Plan de retribución variable a largo plazo cuyo periodo de devengo comenzó el 01 de enero de 2018 y finalizó el 31 de diciembre de 2020.
- Evaluación y aprobación de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos con base en los resultados logrados en 2020.
- Aprobación de los objetivos ligados a la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos correspondiente a 2021.
- Propuesta y aprobación del presente Informe.

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

Willis Towers Watson asesora regularmente a la CNRGC en relación con las siguientes cuestiones:

- Elaboración del presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.
- Estudios salariales para la alta dirección.

- 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

Los Consejeros no Ejecutivos, tienen una retribución basada en las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo. Dicha retribución 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 COO) se compone fundamentalmente por (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable anual y (iii) una retribución variable plurianual.

A este respecto, en 2021 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 aproximadamente del 57% en el caso del CEO y del 47% en el caso del COO.

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

#### 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 igual 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 recogidos en el Plan estratégico del Grupo 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 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% (así ha sucedido, por ejemplo, en el año 2020, tal y como se detalla en la sección “B” de este Informe.

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 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.

Actualmente la CNRGC está trabajando en el lanzamiento de un nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2026 de características similares al actual Plan 2017-2022, donde el periodo de medición del primer ciclo comienza el 1 de enero de 2021. Dicho Plan incluirá también fórmulas de recobro en línea con las descritas anteriormente.

b) Requisitos adicionales de tenencia 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.

c) Retención mínima de las acciones:

Sin perjuicio de lo anterior, 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.

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, 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.

Como se ha mencionado anteriormente, la CNRGC está trabajando en el diseño y posterior lanzamiento de un nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2026, en una línea continuista respecto del último plan en vigor (Plan 2017-2022). Dicho Plan incluirá las medidas oportunas para reducir la exposición de riesgos excesiva, en línea con los estándares de mercado y las recomendaciones en materia de gobierno corporativo.

- 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 16 de julio de 2020.

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 máximos previstos a los que ascenderán los citados elementos en 2021 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 renuncian 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. Asimismo, y con motivo de la crisis derivada del Covid-19, los Consejeros no Ejecutivos han decidido reducir voluntariamente su remuneración un 20% en tanto en cuanto se mantenga el Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) de la Sociedad.

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 2021 asciende a 700.000 euros para el CEO y 400.000 euros para el COO. En tanto en cuanto se mantenga el Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) de la Sociedad, la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos prevista para 2021 que se vaya abonando mensualmente se reducirá un 20%

- 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.

Los Consejeros, por razón de su pertenencia al Consejo de Administración, 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 2021 el coste de estas retribuciones ascienda a 45.000 euros para el CEO y a 8.000 euros para el COO. 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, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución 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, trienal. 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:

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

c. Alinear los objetivos individuales con los de la Sociedad.

La CNRGC aprobó los siguientes objetivos con sus correspondientes ponderaciones correspondientes al ejercicio 2021:

CEO:

- 50% Objetivos Corporativos: EBITDA Grupo (25%) y Beneficio Neto Recurrente (25%)
- 10% Evaluación del desempeño.
- 40% de indicadores estratégicos asociados al puesto.

COO:

- 50% Objetivos Corporativos: EBITDA Grupo (25%) y Beneficio Neto Recurrente (25%)
- 10% Evaluación del desempeño.
- 40% de indicadores estratégicos asociados al puesto.

A continuación, se describe el funcionamiento de 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 2021 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.

Siempre y cuando el objetivo EBITDA del Grupo sea igual o mayor al 100%, 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 el COO (180.000 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 143% para ambos consejeros, equivalente a 650.650 euros en el caso del CEO y a 257.400 euros en el caso del COO.

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

Para el cálculo del importe de la retribución variable anual, la CNRGC considerará, en primer lugar, el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual y, posteriormente, el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto, así como el factor corrector de EBITDA del Grupo. Esta evaluación se realiza sobre la base de los resultados auditados por el auditor externo de la Compañía. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera cualquier riesgo asociado y puede contar con soporte de la Comisión de Auditoría y Control.

A este respecto, se eliminan 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 anual.

La retribución variable anual se abona íntegramente en metálico, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto. Esta retribución no se abonará hasta que la CNRGC lleve a cabo las actuaciones descritas anteriormente durante el primer trimestre del año.

### **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:

- a. Primer ciclo 2017-2019 con entrega de acciones en 2020 (cuya liquidación se presentó en el IARC del ejercicio 2019).
- b. Segundo ciclo 2018-2020 con entrega de acciones en 2021 (explicado en apartado B.7).
- c. 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.

Durante los primeros dos meses de 2020, la CNRGC trabajó en el diseño y lanzamiento de un nuevo plan de incentivo a largo plazo que permitiese a la Compañía seguir contando con un mix retributivo balanceado entre componentes fijos y variables a corto y largo plazo. Este nuevo incentivo tendría características similares al actual y el primer ciclo del Plan iba a ser lanzado con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2020, sin embargo, con la llegada de la crisis sanitaria y económica derivada del Covid-19, no se llegó a lanzar.

A continuación, se desarrollan las características principales para los Consejeros Ejecutivos, del tercer ciclo del Plan de “Performance Shares 2017-2022” que es el único que se encuentra vigente en 2021:

#### **1) Objetivos:**

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

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

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

##### a) 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.

##### b) 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.

c) 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.

d) 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 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%.

**2) Importe correspondiente a cada uno de los ciclos del Plan:**

Si el grado de consecución global de los objetivos es del 100%, los Consejeros Ejecutivos tendrían derecho a percibir por el tercer ciclo del plan, el incentivo target compuesto por el siguiente número de acciones:

- 98.485 acciones en el caso del CEO, cuyo valor de referencia en la fecha de concesión equivalía al 65% de la retribución fija.
- 45.455 acciones para el tercer ciclo en el caso del COO, cuyo valor de referencia en la fecha de concesión equivalía al 45% de la retribución fija.

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 el COO, no podrá percibir más de un 142,5% de las acciones asignadas.

### **3) Abono:**

Los Consejeros Ejecutivos deberán permanecer en el Grupo en la fecha de finalización del tercer ciclo del Plan, (31 de diciembre de 2021) para su pago.

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, siguiendo un procedimiento de evaluación de objetivos similar al descrito anteriormente en el apartado relativo a la retribución variable anual.

El valor de referencia para la liquidación de las acciones una vez se hayan completado los tres años del 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 diseño y lanzamiento de un nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo 2021-2026 cuyo periodo de medición de objetivos comenzará el 1 de enero de 2021. Dicho Plan tendría características similares al actual Plan 2017-2022, si bien podrá introducir determinadas modificaciones como, por ejemplo, las relativas a los objetivos, la forma de abono o el periodo de retención.

- 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 2021 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 postcontractual 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.

- COO: 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 del COO en su cargo de Consejero Ejecutivo, 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 al COO su reincorporación en la relación laboral previa, el COO 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 Consejero Ejecutivo y así se declare por el tribunal competente, el COO no tiene derecho en ningún caso a percibir indemnización

A efectos del cálculo de la indemnización que pudiera proceder a favor del COO 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 estos 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. Queda excluido del punto anterior las actividades docentes que puedan realizar los consejeros ejecutivos a tiempo parcial.

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. 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.

Como consecuencia de la vacante producida en el 2020 por el cese voluntario de la anterior consejera ejecutiva y CFO de la Compañía. El 28 de septiembre de 2020 se nombró Consejero Ejecutivo por cooptación al actual COO. Dicho nombramiento será presentado para ratificación en la Junta General de Accionistas del 2021.

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 el COO han sido descritos en los apartados anteriores.

Por otro lado, en 2021 se llevará para aprobación a la Junta General de Accionistas, como punto separado dentro del orden del día, una nueva Política Retributiva para Consejeros que tendrá vigencia durante el trienio 2021-2023.

Por último, como ya se ha explicado anteriormente, la CNRGC está trabajando en el lanzamiento de un nuevo Incentivo a Largo Plazo en 2021, de características similares al actual Plan 2017-2022. - si bien podrá introducir determinadas modificaciones como, por ejemplo, las relativas a los objetivos, la forma de abono o el periodo de retención

**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.**

La Política de Remuneraciones vigente hasta la fecha se puede encontrar en el siguiente enlace:  
[https://www.nh-hoteles.es/corporate/sites/default/files/files-accionistas/10.-\\_nh\\_politica\\_remuneraciones\\_consejeros\\_esp\\_09-05-18.pdf](https://www.nh-hoteles.es/corporate/sites/default/files/files-accionistas/10.-_nh_politica_remuneraciones_consejeros_esp_09-05-18.pdf)

La nueva Política de Remuneraciones de 2021 se someterá a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas. El detalle de la misma se podrá encontrar en la documentación relativa a la propuesta de acuerdos.

**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 16 de julio de 2020 aprobó con un 99,83% 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**

La Política de Remuneraciones de la Compañía tiene como principales agentes en su creación a la Junta General de Accionistas, al Consejo de Administración y a 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.

Tal y como está explicado en la Política de Remuneraciones, 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 2020 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 2020:

- Propuesta y aprobación del Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros, correspondiente al ejercicio 2019
- Propuesta y 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.
- Propuesta y aprobación del lanzamiento de un nuevo plan de incentivos a Largo Plazo.
- Propuesta de importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros no Ejecutivos en 800.000 euros.
- Evaluación y aprobación de la retribución variable anual para el CEO y la CFO (consejeros ejecutivos), por los resultados logrados en 2019.
- Aprobación de los objetivos ligados a la retribución variable anual 2020 de los Consejeros Ejecutivos.
- Revisión salarial de CEO
- Información del CEO a la CNRGC sobre la liquidación de la retribución variable de 2019 del Comité de Dirección, así como de los objetivos ligados a la retribución variable anual de 2020.

Los anteriores asuntos fueron comentados y debatidos, durante los dos primeros meses de 2020. Como hemos descrito anteriormente, el estallido de la crisis provocada por la Covid-19 provocó la cancelación de buena parte de los proyectos en los que la Compañía estaba incurso, entre otros se cancelaron:

- Lanzamiento de un nuevo plan de incentivos a Largo Plazo. Dicho plan que hubiese tenido un inicio desde el 1 de enero 2020 fue cancelado debido a la situación económica y la incertidumbre creada por la pandemia.

#### 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 2020, la Comisión se compone por tres miembros no Ejecutivos, siendo dos de ellos Consejeros Independientes:

- D. José María Cantero de Montes-Jovellar; Presidente y Consejero Independiente desde el 21/06/2016.
- D. Alfredo Fernández Agras; 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 2020:

#### A) Fórmulas de recobro:

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

#### 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.

#### D) Formulación de los objetivos de la retribución variable:

Los objetivos establecidos para la retribución variable anual de 2020, que se describen en el apartado B.7 establecidos por el Consejo de Administración para los Consejeros Ejecutivos, a propuesta de la CNRGC, 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.

Para la retribución variable devengada en 2020 se ha aplicado el factor corrector para la retribución variable de la Compañía, por el cual una consecución del EBITDA Grupo menor del 90% resulta un 0% de liquidación.

Respecto a la retribución variable plurianual, el segundo y el tercer ciclo del Performance Shares Plan 2017-2022 que han estado vigentes en 2020 han contado con objetivos alineados con los objetivos económicos-financieros de la Sociedad y de creación de valor para el accionista establecidos a largo plazo. Durante el 2020, no se lanzó ningún plan variable plurianual.

E) 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 2020 ha sido del 42,7 % en el caso del CEO y 34,1% en el caso del COO.

Y el peso relativo, en términos anualizados, de la retribución variable a corto plazo target ha sido del 0% en ambos casos ya que se ha aplicado el factor corrector.

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.

Los conceptos que han constituido el paquete retributivo de los Consejeros en el ejercicio 2020 se resumen a continuación. Asimismo, el detalle de estos conceptos se encuentra en los apartados posteriores de esta sección:

#### **Remuneración de los Consejeros No Ejecutivos:**

Durante el año 2020 la remuneración de los Consejeros no Ejecutivos ha estado marcada por la crisis global derivada del Covid-19. Dicha remuneración, ha consistido en las asignaciones fijas y en las dietas por asistencia a las reuniones que se describen en el apartado B.5.

Desde el 1 de marzo hasta el 31 de diciembre de 2020, los Consejeros no Ejecutivos han renunciado voluntariamente al 50% de sus asignaciones (tanto fijas como dietas).

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 16 de julio de 2020 (800.000 euros), pagándose un total de 224.167 euros en concepto de remuneración fija y dietas.

#### **Consejeros Ejecutivos:**

Los consejeros ejecutivos, en coherencia con los límites impuestos por el Expediente de Regulación de Empleo (ERTE) de la Compañía redujeron voluntariamente su compensación fija desde el mes de marzo hasta diciembre, oscilando esta reducción del 20% al 50% en función del mes con una media total anual de 28,75%.

Los conceptos retributivos de los Consejeros Ejecutivos en 2020 han sido las siguientes.

CEO:

- Retribución fija: 498.750 euros, con un 29% de reducción voluntaria sobre 700.000 euros.

- Retribución variable a corto plazo devengada durante el año 2020: 0 euros teniendo en cuenta un grado de consecución del objetivo corporativo de EBITDA vs Budget por debajo del umbral mínimo y por tanto la aplicación del factor corrector.
- Retribución variable plurianual (segundo ciclo del segundo Plan de “Performance Shares” 2017-2022 que comenzó el 01 de enero de 2018 y terminó el 31 de diciembre de 2020): 41.235 acciones brutas teniendo en cuenta un grado de consecución global de los objetivos del 81,92%.
- Otras retribuciones (vehículo empresa, seguro médico y seguro de vida y accidentes): 43.312 euros.

#### CFO:

El 28 de septiembre de 2020, Beatriz Puente, antigua CFO presentó su cese voluntario. Es por tanto que las siguientes cantidades corresponden únicamente al tiempo devengado en 2020:

- Retribución fija: 231.722,20 euros.
- Otras retribuciones (vehículo empresa, seguro médico y seguro de vida y accidentes): 7.751 euros.

No se ha producido devengo ni cobro de retribución variable anual o plurianual ya que es condición imprescindible estar de alta en la Sociedad a 31 de diciembre del año de finalización del devengo de la retribución variable para el cobro de la misma.

#### COO:

El 28 de septiembre Rufino Pérez fue nombrado Consejero Ejecutivo, Chief Operations Officer (COO). A continuación, se detalla su remuneración desde la citada fecha:

- Retribución fija: 73.397 euros, con un 29% de reducción.
- Retribución variable a corto plazo devengada durante el año 2020: 0 euros teniendo en cuenta un grado de consecución del objetivo corporativo de EBITDA vs Budget de un 0% y por tanto la aplicación del factor corrector.
- Retribución variable plurianual (segundo ciclo del segundo Plan de “Performance Shares” 2017-2022 que comenzó el 01 de enero de 2018 y terminó el 31 de diciembre de 2020): 18.693 acciones brutas teniendo en cuenta un grado de consecución global de los objetivos del 81,92%.
- Otras retribuciones (suplido vehículo, seguro médico y seguro de vida y accidentes): 5.260 euros.

El detalle sobre la aplicación del factor corrector en la retribución variable anual y del segundo ciclo del segundo 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 56,52% (CEO) y 47,37% (COO) 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. Asimismo, trata de reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

Ejemplo de ello es el ejercicio 2020, en el cual la remuneración total (fijo, variable anual y variable plurianual) ha sido de un 54,1% respecto a su remuneración target para el CEO y de un 56,9% para el COO.

#### 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	371.957.676	94,84%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	644.279	0,17%
Votos a favor	371.310.571	99,83%
Abstenciones	2.825	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 2020 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 comienzo de año, los importes inicialmente previstos eran idénticos a los establecidos para el ejercicio 2019.

No obstante, como consecuencia de la crisis originada por el COVID -19 durante 2020, desde el 1 de marzo hasta el 31 de diciembre, los Consejeros no Ejecutivos han renunciado voluntariamente al 50% de sus asignaciones (tanto fijas como dietas) inicialmente previstas. Las remuneraciones efectivamente percibidas en el ejercicio 2020 han sido las siguientes:

- Asignación fija anual:
  - Presidente del Consejo de Administración: 116.666,67 euros (en comparación con los 200.000 euros percibidos en 2019).
  - Presidentes de la Comisión de Auditoría o de la CNRGC: 52.500 euros (en comparación con los 90.000 euros percibidos en 2019).
- Dietas por asistencia de los vocales:
  - Dietas por asistencia a la Comisión de Auditoría y Control: 500 euros (en comparación con los 1.000 euros previstos en 2019).

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 2020 a 498.750 euros resultantes de un salario fijo de 700.000 euros que ha tenido unas reducciones salariales desde marzo a diciembre de 2020 desde el 20% y el 50% según el mes. La media de dichos porcentajes de reducción resulta un total de 28,75% de reducción anual.

De la misma forma, la retribución fija del COO por el desarrollo de sus funciones de alta dirección ha ascendido en 2020 a 285.000 euros resultantes de un salario fijo de 400.000 euros que ha tenido unas reducciones salariales desde marzo a diciembre de 2020 desde el 20% y el 50% según el mes. La media de dichos porcentajes de reducción resulta un total de 28,75% de reducción anual.

Las retribuciones variables no han modificado sus porcentajes, en ninguno de los casos, respecto al año 2019, sin embargo, y tal y como se ha explicado anteriormente, no se ha llegado a cobrar variable anual devengado en 2020 debido a la aplicación del Factor Corrector.

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, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

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 24 de febrero de 2021 un grado de consecución global para cada uno de los dos consejeros:

- CEO: 50%.
- COO: 50 %.

**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 por debajo del nivel mínimo.
  - Evaluación del desempeño (ponderación 10%): El grado de consecución se ha situado en el nivel target del 100%.
  - Objetivos individuales (ponderación 40%): El grado de consecución se ha situado en el nivel target del 100%.

- COO: El grado de consecución de los objetivos ha sido el siguiente:
  - EBITDA / Beneficio Neto (ponderación 50%): El grado de consecución se ha situado por debajo del nivel mínimo.
  - Evaluación del desempeño (ponderación 10%): El grado de consecución se ha situado en el nivel target del 100%.
  - Objetivos individuales (ponderación 40%): El grado de consecución se ha situado en el nivel target del 100%.

## 2. Aplicación del factor corrector

Como hemos indicado en otros apartados del informe, el factor corrector del EBITDA ha resultado de aplicación en 2020 ya que la consecución del objetivo EBITDA del Grupo ha sido menor al 90%.

## 3. Determinación de la retribución variable anual

Teniendo en cuenta que se ha aplicado el factor corrector por los resultados de Compañía obtenidos durante 2020, no se abonará importe alguno en este concepto.

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

Tal y como se ha comentado previamente, el 29 de junio de 2017, la Junta General del Accionistas 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:

- a. Primer ciclo 2017-2019. Finalizado con entrega de acciones en 2020.
- b. Segundo ciclo 2018-2020. Finalizado con entrega de acciones en 2021.
- c. Tercer ciclo 2019-2021. Vigente con entrega de acciones en 2022.

Se describen a continuación las características principales del segundo 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:

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

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 (ateniéndose a lo establecido en la Política de Remuneraciones y a la cláusula de ajuste de Reglamento del Plan que se explica en el apartado A), neutralizar el resultado de las métricas asociadas al valor de la acción:

- TSR Relativo
- Revalorización del Precio de la Acción

A continuación, se detallan las escalas de consecución de los objetivos vinculados al Beneficio Neto Recurrente y el EBITDA Grupo Recurrente:

- a) 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:

- 2018: Consecución máxima
- 2019: entre el nivel target y el nivel máximo.
- 2020: Consecución por debajo del umbral mínimo

**b) 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:

- 2018: entre el nivel target y el nivel máximo.
- 2019: entre el nivel target y el nivel máximo.
- 2020: Consecución por debajo del umbral mínimo

**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 (50.336 acciones en el caso del CEO y 22.819 acciones en el caso del COO), 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 2018.

Si el grado de consecución de los objetivos fuese máximo, el CEO y el COO tendrían derecho a percibir 75.503 y 34.228 acciones respectivamente.

Teniendo en cuenta el grado de consecución global del 81,92%, los niveles de abono descritos y el número de performance shares concedidas, el CEO recibirá 41.235 acciones brutas, y el COO 18.693 acciones brutas. Respecto a la antigua CFO, no se ha producido devengo ni cobro de retribución variable anual o plurianual ya que es condición imprescindible estar de alta en la Sociedad a 31 de diciembre del año de finalización del devengo de la retribución variable para el cobro de la misma.

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 2020 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.

En 2020, la Compañía no ha asumido compromiso ni obligación alguna 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.

El 28 de septiembre 2020, la Consejera Ejecutiva Beatriz Puente cesó por voluntad propia en su puesto de Consejera Ejecutiva y CFO de la Sociedad.  
Dicho cese fue notificado con una antelación mínima de dos meses. No se abonó por parte de la Sociedad importe alguno en concepto de indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado.

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 2020 no se han producido modificaciones en el contrato del Consejero Ejecutivo. Si bien, se ha firmado el contrato de carácter mercantil del COO, Rufino Pérez, tras el cese voluntario de la anterior Consejera Ejecutiva, Beatriz Puente y su nombramiento pues como Consejero Ejecutivo. Las condiciones del contrato mercantil del COO vienen descritas anteriormente en el apartado A.1.

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 2.100.000 euros (CEO), 1.200.000 euros (COO) y 1.290.000 euros (CFO hasta su cese).
- Seguro de accidentes para con un capital asegurado de 2.100.000 euros (CEO), 1.200.000 euros (COO) y 1.290.000 euros (CFO hasta su cese).
- Vehículo de Compañía en el caso del CEO y CFO hasta su cese. El COO ha escogido recibir gratificación económica en vez de vehículo de Compañía.

El importe al que ha ascendido dicha remuneración es de 43.312 euros en el caso del CEO, 5.260 tratándose del COO (incluyendo el suplido vehículo) y 7.751 euros en el caso del 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 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.

No existen, a fecha de aprobación del presente Informe, 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
Don KOSIN CHAN	Consejero Dominical
Don WILLIAM ELLWOOD HEINECKE	Consejero Dominical
Don EMMANUEL JUDE DILLIPRAJ RAJAKARIER	Consejero Dominical
Don STEPHEN ANDREW CHOJNACKI	Consejero Dominical
Don FERNANDO LACADENA	Consejero Independiente
Don JOSÉ MARÍA CANTERO MONTES-JOVELLAR	Consejero Independiente
Don ALFREDO FERNÁNDEZ AGRAS	Consejero Independiente
Don RAMÓN ARAGONÉS MARÍN	Consejero Ejecutivo
Don RUFINO PÉREZ	Consejero Ejecutivo

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.

**i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)**

Nombre/Tipología/ periodo de devengo ejercicio t	Sueldo	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1
RAMÓN ARAGONÉS	499	-	-	-	-	-	-	14	513	1.095
BEATRIZ PUENTE	232	-	-	-	-	-	-	5	237	671
RUFINO PÉREZ	73	-	-	-	-	-	-	5	79	-
ALFREDO FERNÁNDEZ AGRAS	-	117	-	-	-	-	-	-	117	288
FERNANDO LACADENA AZPEITIA	-	53	-	-	-	-	-	-	53	130
JOSÉ MARÍA CANTERO DE MONTES-JOVELLAR	-	53	3	-	-	-	-	-	55	126

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

Nombre/Tipología/ periodo de devengo ejercicio t	De nominación del Plan y fecha de implantación	Instrumentos Financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos Financieros al concedidos durante ejercicio 2020		Instrumentos Financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos Vencidos No Ejercidos	Instrumentos Financieros al concedidos al final del ejercicio 2020	
		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 consolidados (€)	Nº Instrumentos	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes
RAMÓN ARAGONÉS	Performance Shares Plan (2018)	50.336	-	-	-	-	41.235	3,76	155.044	0	-	-
	Performance Shares Plan (2019)	98.485	-	-	-	-	-	-	-	-	98.485	-
RUFINO PÉREZ	Performance Shares Plan (2018)	22.819	-	-	-	-	18.693	3,76	70.287	0	-	-
	Performance Shares Plan (2019)	45.455	-	-	-	-	-	-	-	-	45.455	-

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

Nombre/Tipología/ periodo de devengo total en ejercicio	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1
Consejero 1	0	0	0	0

**iv) Detalle de otros conceptos**

Nombre/ Tipología	Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos		
	Tipo de interés de la operación	Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
Consejero 1	0	0	0

Nombre/ Tipología	Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1
RAMÓN ARAGONÉS	29	27		
BEATRIZ PUENTE	3	3		
RUFINO PÉREZ	1	-		

**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/Tipología/ periodo de devengo ejercicio t	Sueldo	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1
--	--------	-------------------	--------	------------------------------------	------------------------------------	---	---------------	-----------------	-------------------	---------------------

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

Nombre/Tipología/ periodo de devengo ejercicio t	Denominación del Plan y fecha de implantación	Instrumentos Financieros al principio de ejercicio 2020		Instrumentos Financieros al concedidos durante ejercicio 2020		Instrumentos Financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos Vencidos No Ejercidos	Instrumentos Financieros al concedidos al final del ejercicio 2020	
		Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes/s/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos consolidados (€)	Nº Instrumentos	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

Nombre/ Tipología/ periodo de devengo total en ejercicio	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1
Consejero 1				

**iv) Detalle de otros conceptos**

Nombre/ Tipología	Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos		
	Tipo de interés de la operación	Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
Consejero 1	0	0	0

**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/ Tipología	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo			
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio t sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio t grupo
RAMÓN ARAGONÉS	513	155	-	668	-	-	-	-
BEATRIZ PUENTE	237	-	-	237	-	-	-	-
RUFINO PÉREZ	79	70	-	149	-	-	-	-
ALFREDO FERNÁNDEZ AGRAS	117	-	-	117	-	-	-	-
FERNANDO LACADENA AZPEITIA	53	-	-	53	-	-	-	-
JOSÉ MARÍA CANTERO DE MONTES-JOVELLAR	55	-	-	55	-	-	-	-

#### **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.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 24/02/2021

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

Sí

No

Nombre o denominación social del miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos