

Política de Remuneraciones de los Consejeros

NH Hotel Group, S.A.

INTRODUCCIÓN

En el presente documento se recoge la Política de Remuneraciones de los Consejeros de NH Hotel Group, S.A. (en adelante, “NH”, la “Compañía” o el “Grupo”), que será sometida a aprobación en la Junta General de Accionistas de 2023 como punto separado del orden del día (en adelante, la “Política”), para reemplazar la actual Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 12 de mayo de 2021. Esta Política entrará en vigor el 1 de enero de 2024 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas de NH.

La Política, junto con la fecha y el resultado de la votación, será accesible en la página web de NH desde su aprobación y al menos mientras permanezca en vigor.

La Política de Remuneraciones contiene los siguientes apartados:

Apartados de la Política de Remuneraciones

1. Principios de la Política de Remuneraciones.
2. Resumen de los principales cambios.
3. Política de Remuneraciones para los Consejeros Ejecutivos.
4. Política de Remuneraciones para los Consejeros en su condición de tales.
5. Política de Remuneraciones aplicable a nuevos consejeros.
6. Proceso de toma de decisiones que se ha seguido para la determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones.
7. Consideración de las condiciones retributivas de los empleados en su conjunto y la perspectiva del equipo directivo
8. Acciones adoptadas para ajustar la Política de Remuneraciones a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Compañía.
9. Vigencia.

1.- PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El objetivo de la Política de Remuneraciones de NH es recompensar la entrega, responsabilidad y el talento de nuestros empleados, haciéndolo siempre en consideración con el entorno económico, los resultados de la Compañía, la estrategia del Grupo y las mejores prácticas de mercado.

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

Principios

Alineamiento con los inversores

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

Proporcionalidad

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

Equilibrio

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

Idoneidad

La Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales se adecúa a la composición del Consejo y los importes son suficientes para retribuir su cualificación, dedicación y responsabilidad, garantizando la debida fidelidad y vinculación con la Compañía, pero sin que se llegue a comprometer la independencia de sus miembros.

No discriminación

La Política de Remuneraciones de NH será respetuosa con la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza.

Alineamiento con la estrategia

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

Transparencia

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

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (en adelante, la **CNRGC**), con el apoyo del área de Sustainable Business, revisará anualmente la Política de Remuneraciones de los Consejeros para verificar que contribuye a la estrategia empresarial, así como a la sostenibilidad e intereses a largo plazo de la Compañía.

2.- RESUMEN DE LOS PRINCIPALES CAMBIOS

Esta nueva Política es continuista con la política vigente aprobada por la Junta General de Accionistas de 31 de marzo de 2022 con un 99,95% de votos a favor.

La CNR ha llevado a cabo un análisis de la Política, teniendo en cuenta las votaciones de los últimos informes anuales de remuneraciones de consejeros, así como los factores internos y externos que se describen en el siguiente cuadro:

Factores Externos

- Las exigencias legales
- Las recomendaciones generales en materia de buen gobierno corporativo a nivel nacional e internacional.
- Las prácticas de sectores y compañías comparables y las tendencias del mercado en general.

Factores Internos

- Los resultados obtenidos en los últimos ejercicios.
- Las prioridades estratégicas en el corto plazo y en el largo plazo.
- Alineación con el diseño del sistema retributivo del equipo directivo y del conjunto de los empleados.

Esta nueva Política se adecúa a la estructura actual del Consejo de Administración donde tres miembros de la misma desarrollan funciones ejecutivas. Además, se actualizan los importes correspondientes a la Retribución Fija tras los incrementos aplicados en el ejercicio 2023. A la hora de aprobar este incremento, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, ha considerado que los incrementos estén alineados con los que han sido aplicados para la plantilla en general, así como la recuperación financiera y de los ratios de calidad de la Compañía, que ha superado los ingresos prepandemia. Por otro lado, se han homogeneizado los niveles máximos de la Retribución Variable a Corto Plazo (RVCP) y de la Retribución Variable a Largo Plazo (RVLP) (150% del importe target), sin perjuicio de que en 2023 la RVCP máxima asciende a 130% y la RVLP máxima al 120% del importe target.

3.- POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS:

3.1 Resumen de los principales elementos retributivos

Además de los elementos fijos de la remuneración (Retribución Fija y Retribución en Especie), una parte relevante de la retribución total de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas se encuentra vinculado a los resultados que obtenga NH tanto a corto como a largo plazo.

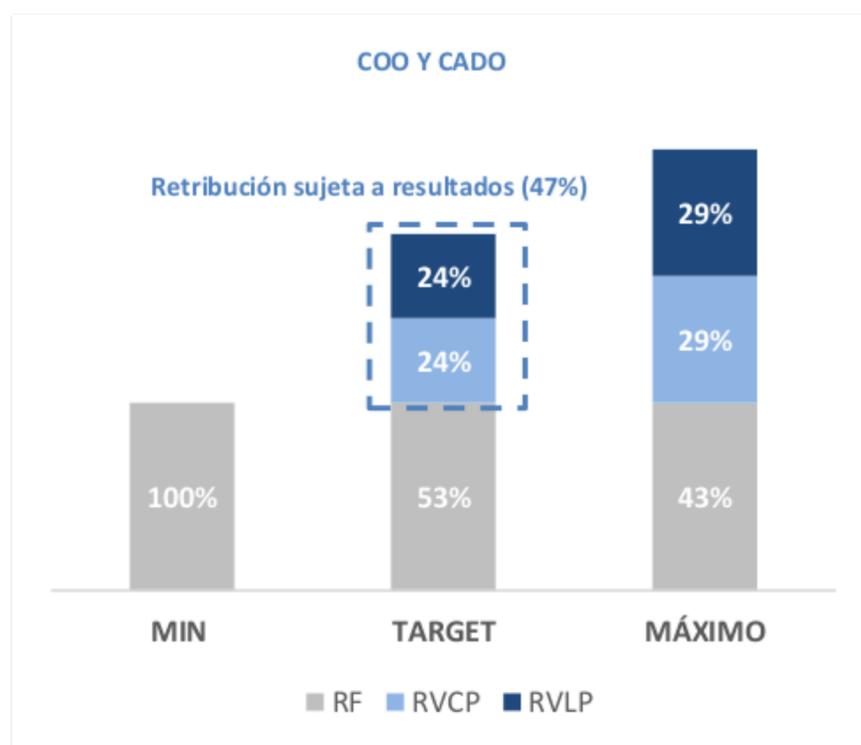
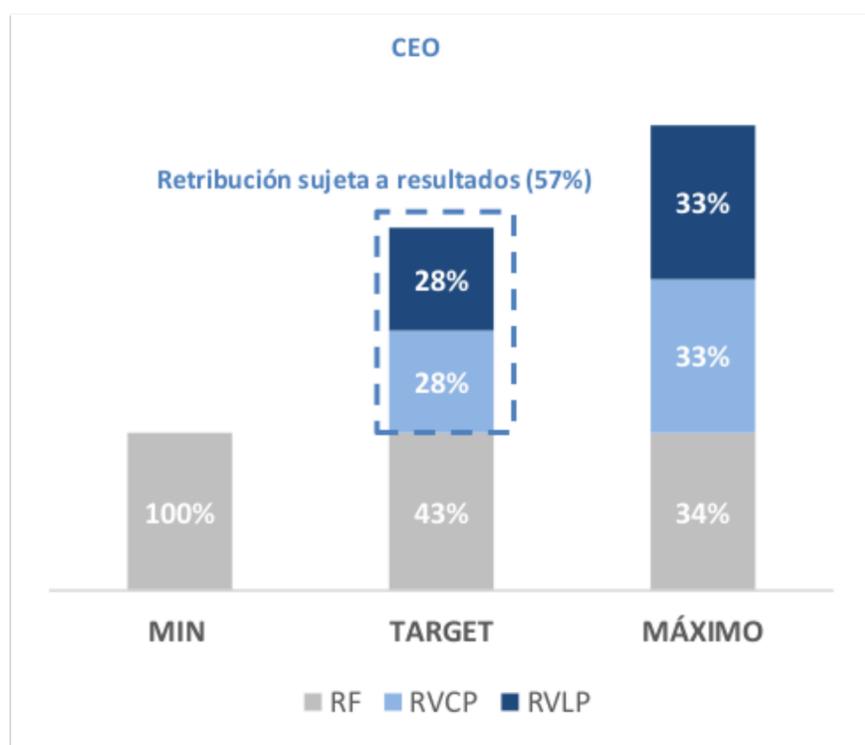
A este respecto, la Política de Remuneraciones proporciona un equilibrio razonable entre los citados elementos fijos y variables, que refleja una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de objetivos definidos a corto y largo plazo, vinculados a la creación de valor sostenible.

	Retribución Fija (RF)*	Retribución Variable a Corto Plazo (RVCP)			Retribución Variable a Largo Plazo (RVLP)		
		Mínimo	Target	Máximo	Mínimo	Target	Máximo
Chief Executive Officer (CEO)	735.000 €	0% RF	65% RF	150% Target	0% RF	65% RF	150% Target
Chief Operations Officer (COO)	420.000 €	0% RF	45% RF		0% RF	45% RF	
Chief Assets & Development Officer (CADO)	367.500€	0% RF	45% RF		0% RF	45% RF	

*Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos pueden ser beneficiarios de determinadas percepciones en especie.

3.2 Escenarios de mix retributivo de los Consejeros Ejecutivos

A continuación, se presenta el mix retributivo de los Consejeros Ejecutivos atendiendo a diferentes escenarios de cumplimiento de objetivos de la retribución variable. Los gráficos indican el peso de los diferentes elementos retributivos (retribución fija, retribución variable a corto plazo y a largo plazo) sobre la retribución total:



3.3 Detalle de los elementos retributivos de los Consejeros Ejecutivos:

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

Retribución Fija

Propósito: Recompensar atendiendo al ejercicio de sus funciones de alta dirección.

La retribución fija de los Consejeros Ejecutivos se establece según: (i) Responsabilidad, (ii) Experiencia y contribución individual (iii) equidad externa e interna.

Importe	Funcionamiento
<p>Durante la vigencia de esta Política el límite máximo global de retribución fija del conjunto de los Consejeros Ejecutivos será de 1.850.000€ anuales.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, a la fecha de elaboración de esta Política, la Retribución Fija asignada a cada uno de los Consejeros Ejecutivos asciende a los siguientes importes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CEO: 735.000 €. • COO: 420.000 €. • CADO: 367.500 €. 	<p>Cualquier ajuste salarial durante el periodo de vigencia de la Política deberá ser aprobado por el Consejo de Administración.</p> <p>Dicho ajuste atenderá a la realidad financiera de la Compañía, criterios objetivos en función del nivel de responsabilidades asumidas en cada momento y comparabilidad con el mercado.</p> <p>La actualización que se produzca en los términos descritos siempre deberá ser motivada por la CNRCG y se informará convenientemente en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que corresponda.</p>

Retribución en especie

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

Funcionamiento

Los Consejeros Ejecutivos pueden ser beneficiarios de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, una póliza de seguro médico para ellos y sus familiares de primer grado, un seguro de vida, un seguro de accidentes o un vehículo de Compañía. Las cuantías concretas de retribución en especie se detallarán en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

No se contempla la concesión de otros beneficios, créditos, anticipos y garantías constituidas por la Compañía.

Retribución Variable a Corto Plazo ("RVCP")

Propósito: Recompensar la consecución de una combinación de objetivos financieros, operativos de negocio y objetivos no financieros, incluyendo objetivos ESG, predeterminados, concretos y alineados con los objetivos estratégicos de NH.

Límites y Métricas**RVCP Target:**

- CEO: 65% de la Retribución Fija.
- COO y CADO: 45% de la Retribución Fija.

Estos importes se alcanzarán en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.

RVCP Máxima:

150% del Target:

- CEO: 97,5% de la Retribución Fija.
- COO y CADO: 67,5% de la Retribución Fija.

Estos importes se alcanzarán en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos.

Métricas

Se vincula a la consecución de una combinación de objetivos predeterminados y concretos económico-financieros, de creación de valor y no financieros. 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.

Como objetivos económico-financieros y de creación de valor se pueden incluir, por ejemplo, el EBITDA, Beneficio Neto Recurrente, Ingresos, métricas de retorno y/o de eficiencia de costes a nivel Grupo NH. Adicionalmente, se podrán incluir indicadores estratégicos asociados al puesto concreto de cada consejero ejecutivo entre los que se pueden incluir los Ingresos, EBITDA, métricas ESG (*"Environmental, Social and Governance"*) u otros indicadores estratégicos.

Por otro lado, se podrá vincular una parte de la RVCP a la evaluación individual del desempeño.

Funcionamiento

Corresponde a la CNRGC la propuesta de los objetivos, al inicio de cada ejercicio, y la propuesta de evaluación de su cumplimiento, una vez finalizado el mismo. Esta evaluación se realiza sobre la base de los resultados auditados, así como del grado de consecución de los objetivos. Tras dicho análisis, la CNRGC establece una propuesta de bonus que es sometida a la aprobación del Consejo de Administración.

La escala de cumplimiento, fijada al inicio de cada ejercicio, incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo, un nivel target, que corresponde al cumplimiento de los objetivos al 100%, y un nivel máximo, específicos para cada métrica.

Para el cálculo del importe de la retribución variable se considerará el grado de cumplimiento de cada uno de los objetivos y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Compañía para sus directivos.

Adicionalmente, la Compañía podrá establecer factores correctores adicionales que limiten la cantidad máxima a abonar en concepto de RVCP. En su caso, estos factores correctores estarán vinculados a métricas económico-financieras.

Se eliminarán aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considerará la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de retribución variable.

La RVCP se abona íntegramente en metálico durante los tres primeros meses del año siguiente al devengo de la retribución variable.

Retribución Variable a Largo Plazo ("RVLP")

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

Límites y Métricas	Funcionamiento
<p>RVLP Target:</p> <ul style="list-style-type: none"> CEO: 65% de la Retribución Fija. COO y CADO: 45% de la Retribución Fija. <p>Estos importes se alcanzarán en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.</p> <p>Máximo:</p> <p>150% del Target:</p> <ul style="list-style-type: none"> CEO: 97,5% de la Retribución Fija. COO y CADO: 67,5% de la Retribución Fija. <p>Estos importes se alcanzarán en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos.</p> <p>Métricas</p> <p>Métricas internas basadas en objetivos económico-financieros (por ejemplo, EBITDA, Beneficio Neto Recurrente, etc.) La CNRGC podrá proponer al inicio de cada ciclo de RVLP añadir otro tipo de objetivos creación de valor para los accionistas (por ejemplo, Retorno Total para el Accionista), objetivos no financieros y/o relacionados con cuestiones ESG.</p>	<p>El periodo de medición plurianual de los objetivos será, con carácter general, de tres años.</p> <p>La RVLP podrá abonarse en metálico y/o incluir entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto. En caso de entrega de acciones, estas estarán sujetas a un periodo de indisponibilidad de, al menos, un año.</p> <p>Con la finalidad de calcular el coeficiente de pago conseguido para cada nivel de consecución de objetivos, se determinará una escala de logro para cada una de las métricas que incluirá un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo y un nivel máximo, para casos de sobrecumplimiento de objetivos.</p> <p>La CNRGC realiza un seguimiento periódico de los objetivos, y una vez finalizado el periodo de medición de los objetivos, propone el grado de consecución. En esta función de evaluación, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección Financiera y de la Comisión de Auditoría y Control, que facilita información sobre los resultados auditados. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera cualquier riesgo asociado.</p> <p>Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.</p> <p>Las características de los ciclos de RVLP vigentes en cada momento se describirán en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.</p>

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

En el caso de que concurran determinadas circunstancias que pongan de manifiesto, aun a posteriori, el incumplimiento de objetivos, el Consejo, a propuesta de la CNRGC, podrá reclamar una parte o la totalidad de la RVLP ya abonada (clawback). Estas cláusulas se aplicarán a todos los Beneficiarios y tendrán un plazo de aplicación de dos años contados desde la fecha de finalización del periodo de medición de los objetivos. En concreto, y entre otras circunstancias, podrá exigirse la devolución de la RVLP abonada en los siguientes supuestos:

- i. Reformulación de los estados financieros de la Compañía no debido a la modificación de las normas o interpretaciones contables aplicables.
- ii. Sanción al Consejero Ejecutivo por incumplimiento grave del código de conducta y demás normativa interna que resulte de aplicación.
- iii. Cuando la liquidación y abono del Incentivo se haya producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori de forma manifiesta.

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

3.5 Condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos son de naturaleza mercantil y han sido propuestos por la CNRGC y aprobados por el Consejo de Administración de la Compañía. A continuación, se describen de forma resumida las principales condiciones de dichos contratos:

Descripción
Duración: El contrato de los Consejeros Ejecutivos es de duración indefinida.
Preaviso: Los Consejeros Ejecutivos deberán avisar de su decisión de terminar su relación mercantil con NH con una antelación mínima de dos meses, pudiendo optar por la reanudación de su relación.
Dedicación exclusiva y no competencia: Durante el periodo de prestación de servicios al amparado de su vigente contrato, no podrá, sin el consentimiento previo de la empresa:
CEO:
<ul style="list-style-type: none"> • Prestar servicios, iniciar una relación de prestación de servicios de cualquier naturaleza, actuar en condición de Directivo, proporcionar servicios de consultoría y/o ser Consejero de cualquier otra empresa. • Tener interés directo o indirecto de cualquier clase con empresas que tengan actividades que compitan o sean similares o estén relacionadas con las actividades de la Empresa o que sean suministradoras y/o clientes de NH. Esta condición se mantendrá hasta transcurridos doce meses después de finalizado el contrato, mercantil o laboral, que lo une con NH, cualquiera que fuera la causa de terminación del mismo. En el salario fijo anual bruto del Primer Ejecutivo se incluye ya la compensación derivada del

pacto de no competencia.

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.

COO y CADO:

- Efectuar trabajos ni adquirir participaciones, cualquiera que fuera su carácter, directa o indirectamente en otro negocio, profesión u ocupación, que suponga competencia directa con la actividad de la Compañía. Las actividades docentes a tiempo parcial quedan excluidas de este pacto.

Indemnización**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 éste 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. 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.
- 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.

CADO:

- La Consejera Ejecutiva no tendrá derecho a percibir indemnización alguna derivada del cese como

Consejera por decisión de la Junta General de Accionistas o el Consejo de Administración, por decisión propia, por mutuo acuerdo o por el transcurso del ámbito temporal del mandato.

- Toda vez que su antigüedad en el cargo será 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 reanuda tras el referido cese de la relación mercantil, salvo que la extinción de la relación mercantil entre las partes se deba a un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones esenciales por parte de la Consejera Ejecutiva y así se declare por el tribunal competente.
- En el supuesto de que, producida la extinción del contrato mercantil (y a salvo de la excepción indicada) la Empresa negase a la CADO su reincorporación en la previa relación laboral como Chief Asset and Development Officer, la misma se considerará un despido improcedente, y la CADO tendrá derecho a las indemnizaciones que procedan conforme la normativa laboral de aplicación, comprometiéndose la empresa a abonar, al menos, un importe indemnizatorio igual a una anualidad de su salario fijo y la última retribución variable cobrada. A efectos del cálculo de la indemnización que pudiera proceder a favor de Doña Laia Lahoz Malpartida en caso de extinción de su relación laboral ordinaria, tras la producida respecto de la relación mercantil regulada por el presente contrato, 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.

Confidencialidad: 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, haciendo todo lo posible para impedir, en su caso, la publicación de la información y de todo lo relacionado con actividades y planes de futuro tanto de NH Hotel Group como de cualquiera de sus empresas.

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

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

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

El importe de las retribuciones que anualmente puede satisfacer la Compañía al conjunto de sus Consejeros por los conceptos anteriormente citados será el que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas, el cual permanecerá vigente hasta tanto ésta no acuerde su modificación.

A este respecto, la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2022 fijó en 800.000 euros el importe máximo bruto anual de la retribución a percibir por los Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración. Dicho límite seguirá siendo aplicable durante la vigencia de la presente Política salvo que la Junta General de Accionistas decida modificarlo en el futuro.

La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro del citado límite y su distribución entre los distintos Consejeros corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, teniendo en cuenta

las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones dentro del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes. Los importes concretos que resulten de aplicación cada año se informarán en el Informe anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se someterá anualmente a la consideración de la Junta General de Accionistas.

5.- POLÍTICA DE REMUNERACIONES APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS

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

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

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

En el caso de que el nuevo nombramiento implique una asignación internacional, se aplicará la política general de asignaciones internacionales del Grupo. Esta cubre (aunque no está limitada) mudanza y asesoramiento fiscal.

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

6.- PROCESO DE TOMA DE DECISIONES QUE SE HA SEGUIDO PARA LA DETERMINACIÓN, REVISIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

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

- Junta General de Accionistas:

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

- Política de remuneraciones al menos cada tres años.
- Posibles modificaciones a la política de remuneraciones vigente en cada momento.
- Importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en aquella

condición.

- Sistema de remuneración que incluya la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.
- Informe Anual sobre Remuneraciones (voto consultivo).

- Consejo de Administración:

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

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

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

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

- Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo:

De acuerdo con el artículo 26 del Reglamento del Consejo de Administración la CNRGC es competente para proponer la Política de Remuneraciones de los Consejeros y de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o de Consejeros Ejecutivos, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia.

La CNRGC puede reunirse tantas veces como:

- (i) Lo considere necesario el Presidente de la Comisión.
- (ii) Sea requerido por el Consejo de Administración.
- (iii) Lo soliciten dos o más de sus miembros con derecho a voto, para el buen cumplimiento de sus funciones.

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

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

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

FUNCIONES DE LA CNRGC EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Determinación de la Política

Propone al Consejo de Administración la distribución entre distintos conceptos del importe máximo de remuneración aprobado por la Junta General de Accionistas para los Consejeros en su condición de tales.

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 RVCP y de la RVLP correspondiente de la retribución variable plurianual aplicables a los Consejeros Ejecutivos.

Evalúa el cumplimiento de los objetivos tras finalizar el periodo de medición de la retribución variable tanto anual como plurianual y propone al Consejo de Administración el importe o el número de acciones a abonar a los Consejeros Ejecutivos.

Revisión de la Política

Revisa el importe de los distintos elementos retributivos de los Consejeros en su condición de tales, teniendo en cuenta las prácticas de mercado, y eleva sus conclusiones al Consejo de Administración.

Revisa la estructura y el nivel retributivo de los Consejeros Ejecutivos, teniendo en cuenta las condiciones de mercado, para asegurar que sea competitivo.

Transparencia de la Política

La CNRGC determina el contenido del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y propone al Consejo de Administración su aprobación definitiva.

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

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

7. CONSIDERACIÓN DE LAS CONDICIONES RETRIBUTIVAS DE LOS EMPLEADOS EN SU CONJUNTO Y LA PERSPECTIVA DEL EQUIPO DIRECTIVO

Para el establecimiento de las condiciones retributivas de los Consejeros Ejecutivos que se encuentran descritas en la presente Política se ha tenido en cuenta la Política de Remuneraciones de los empleados de la Compañía.

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

- Las políticas y prácticas retributivas garantizan la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza. A este respecto, el profesional de NH es remunerado en función de la valía profesional, experiencia, dedicación y la responsabilidad asumida.
- Al igual que el resto de los miembros de la alta dirección de la Compañía, una parte significativa de la retribución total de los Consejeros Ejecutivos tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio, de creación de valor e individuales, todos ellos predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés social de NH.
- La retribución variable no está garantizada y, bajo determinadas circunstancias, puede desaparecer completamente.
- El funcionamiento del esquema de la RVCP para los Consejeros Ejecutivos de NH es el mismo que para el resto de los empleados de la Compañía. Se establece a partir del Programa de Dirección por Objetivos (DPO) que tiene como objetivo:
 - Recompensar el desempeño atendiendo a la consecución de los objetivos cuantitativos de la Compañía.
 - Vincular la consecución de objetivos anuales que establezca la Compañía a su estrategia a medio y largo plazo y a los intereses de sostenibilidad a largo plazo.
 - Alinear los objetivos individuales con los de la Compañía.
- En relación con la remuneración variable a largo plazo se establece una combinación de objetivos principalmente cuantitativos relacionados con las prioridades estratégicas de la Compañía en el medio y largo plazo.
- Las prácticas de remuneraciones se adaptan a los distintos mercados locales en los que NH opera.

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

8. ACCIONES ADOPTADAS PARA AJUSTAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LOS OBJETIVOS, VALORES E INTERESES A LARGO PLAZO DE LA COMPAÑÍA.

Las acciones adoptadas por la Compañía 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 Compañía son las siguientes:

a) Equilibrio en la compensación total:

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

b) Formulación de los objetivos de la retribución variable:

La retribución variable debe tener en cuenta objetivos cuantitativos financieros y estratégicos recogidos en el Plan a Largo Plazo contribuyendo así a desarrollar un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible.

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

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

Acciones adoptadas por la Compañía para reducir la exposición a riesgos excesivos y evitar conflictos de intereses

Tal y como se ha descrito a lo largo de este documento, la Política de Remuneraciones contempla determinadas medidas que permiten que la Compañía pueda reducir la exposición a riesgos excesivos. Concretamente, se establecen ajustes ex-post a la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos descritas en el apartado 3.4, donde se incluye la posibilidad de que el abono de la retribución variable plurianual de los Consejeros Ejecutivos se cancele o se exija su devolución. Además, la CNRGC puede proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable, anual o plurianual, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos.

En relación con las medidas para evitar los conflictos de interés, en las sesiones del Consejo en las que se tratan las propuestas relativas a la retribución específica de los Consejeros Ejecutivos, estos no pueden estar presentes ni participar de las deliberaciones ni toma de decisiones. Además, en línea con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento del Consejo en sus artículos 29-33 establece las obligaciones de los Consejeros en cuanto a diligencia, fidelidad, secreto, lealtad y prohibición de competencia.

9. VIGENCIA

Sin perjuicio de lo previsto por la Ley de Sociedades de Capital en materia de política de remuneración de los miembros del consejo, las políticas y procedimientos contenidos en el presente documento tendrán vigencia en los años 2024, 2025 y 2026 salvo por las modificaciones, adaptaciones, actualizaciones o sustituciones que en cada momento se acuerden, que serán sometidas a aprobación ante la Junta General de Accionistas de NH.

* * *