

NH HOTELES, S.A.

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES
DE LOS CONSEJEROS**

CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2012

En Madrid, a 19 de marzo de 2013

1. INTRODUCCION

1.1 Objeto del Informe

El presente informe recoge la política retributiva de NH Hoteles, S.A. (en adelante, NH o la Sociedad, indistintamente) para los miembros de su Consejo de Administración que se expone siguiendo el principio de transparencia informativa en materia de remuneraciones y es fiel reflejo de las últimas novedades legislativas en materia de retribuciones enmarcadas sobre todo por la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, que modifica, entre otras la Ley del Mercado de Valores, introduciendo un nuevo artículo 61ter, que prevé la obligación de redactar un Informe Anual sobre Remuneraciones (en adelante, IAR) de los consejeros que se difundirá y someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, a la Junta General ordinaria de accionistas. Según dicho artículo, el IAR deberá incluir información completa, clara y comprensible sobre la política de remuneraciones de la Sociedad aprobada por el Consejo para el año en curso, así como, en su caso, la prevista para años futuros. Incluirá también un resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio, así como el detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros.

Dentro de este contexto, y con el fin de adaptarse al marco regulatorio en materia de retribuciones, NH modificó en la Junta General de Accionistas de 29 de junio de 2011 su texto estatutario, así como el Reglamento del Consejo de Administración reproduciendo la normativa sobre política retributiva.

El presente Informe responde a la citada mención estatutaria y contiene una descripción de los principios básicos de la política retributiva de NH en lo que se refiere a los miembros del Consejo de Administración, tanto ejecutivos como no ejecutivos, así como una exposición detallada de los distintos elementos que componen su retribución desarrollada sobre la base del contenido de los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo y las políticas internas de NH en materia de compensación.

Asimismo, el Informe contiene también los principios y elementos básicos de la política general de remuneración de NH.

En este sentido cabe destacar, y en cumplimiento de las citadas normas estatutarias y reglamentarias, que el IAR correspondiente al ejercicio 2011 ha sido sometido a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, a la Junta General celebrada en fecha 29 de junio de 2012 habiendo sido resultado de la votación el siguiente:

- Votos a favor: 99,97%
- Votos en contra: 0,03%
- Abstenciones: 0,00%

1.2 Función de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Entre las Comisiones del Consejo destaca, a los efectos de este Informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como órgano que vela por el cumplimiento de la política retributiva establecida por la Sociedad y asiste al Consejo tanto en los asuntos relativos al nombramiento de consejeros como en aquellos otros de carácter retributivo que le son atribuidos en el Reglamento del Consejo.

El Consejo de Administración de NH, en su sesión de 30 de junio de 2000, acordó la constitución de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La composición, competencias y funcionamiento de dicha Comisión se recogen en el artículo 47 de los Estatutos Sociales de NH y en el artículo 26 del Reglamento del Consejo de Administración. El contenido de dichos artículos se puede resumir del modo que a continuación se expresa:

1.2.1 Composición

A 31 de diciembre de 2012 la Comisión está formada por un total de 3 miembros designados por el Consejo de Administración. Todos los integrantes de dicha Comisión tienen la categoría de no ejecutivos.

El Presidente de la Comisión ostenta la categoría de consejero independiente y es nombrado por la propia Comisión de entre sus miembros.

A 31 de diciembre de 2012 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por las siguientes personas:

Nombre y cargo	Fecha Nombramiento
D. Gilles Péliссon (Presidente)	23.11.2012
D. Francisco Javier Illa Ruiz (Vocal)	3.12.2009
Sociedad de Promoción y Participación Empresarial Caja Madrid, representado por D. Carlos Stilianopoulos Ridruejo (Vocal)	27.07.2011
D. Pedro Ferreras Díez (Secretario no miembro)	23.11.2012

1.2.2 Competencias

Sin perjuicio de cualquier otro cometido que le pudiera asignar el Consejo de Administración de la Sociedad, la Comisión tiene, en relación con las retribuciones y los contratos de los miembros del Consejo de Administración y la Alta Dirección de la Compañía, las siguientes competencias:

1. Informar sobre las propuestas de nombramiento y cese de consejeros y altos directivos de la Compañía y de sus sociedades filiales. En la provisión de las

vacantes que puedan producirse en el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará para que el procedimiento de selección no adolezca de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de Consejeras y para que se incluyan entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.

2. Aprobar las bandas de retribuciones para los Altos Directivos de la Compañía.
3. Aprobar los contratos-tipo para los Altos Directivos.
4. Determinar el régimen de retribuciones del Presidente y, en su caso, del Consejero Delegado.
5. Examinar u organizar, de la forma que se entienda adecuada, la sucesión del Presidente y del primer ejecutivo y, en su caso, hacer propuestas al Consejo, para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y bien planificada.
6. Proponer al Consejo de Administración el régimen de retribuciones de los consejeros y revisarlos de manera periódica para asegurar su adecuación a los cometidos desempeñados por aquellos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Reglamento del Consejo de Administración.
7. Informar los planes de incentivos.
8. Realizar un examen anual sobre la política retributiva de los consejeros y de los altos directivos.
9. Informar sobre las propuestas de nombramiento de los miembros de la Comisión Delegada y de las demás Comisiones del Consejo de Administración.
10. Elaborar y llevar un registro de situaciones de consejeros y altos directivos de la Compañía; y
11. Ejercer aquellas otras competencias asignadas a dicha Comisión en el Reglamento del Consejo de Administración.

De todas las actuaciones efectuadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se dará cuenta al Consejo de Administración, en la primera sesión que éste celebre, poniéndose, en todo caso, a disposición del mismo la documentación correspondiente, a fin de que tome conocimiento de dichas actuaciones para el ejercicio de sus competencias.

1.2.3 Funcionamiento

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reúne cuantas veces considere oportuno el Presidente o lo soliciten dos de sus miembros o el Consejo de Administración. Las reuniones quedan válidamente constituidas cuando concurren, presentes o representados, la mitad de sus miembros, adoptándose sus acuerdos por mayoría de los concurrentes, siendo de calidad el voto del Presidente.

Durante el año 2012 la Comisión se ha reunido en 13 ocasiones.

Previsiblemente, durante el ejercicio 2013 la Comisión se reunirá con esa misma periodicidad, aunque dependerá de las circunstancias concurrentes.

2. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DE NH

NH considera la adecuada remuneración de sus profesionales un factor fundamental en la creación de valor para la Compañía. En este sentido, para NH es esencial contar con una Política de Compensación y Beneficios que permita definir de manera objetiva el salario y los beneficios correspondientes a cada posición dentro de la organización.

En general la Política de Compensación y Beneficios de NH se rige por los siguientes principios que inspiran los valores de la Compañía:

- Principio de legalidad: ningún empleado de NH se encontrará al margen de la legislación local vigente.
- Principio de no discriminación: la política de Compensación y Beneficios de NH será extremadamente respetuosa con la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza.
- Principio de competitividad: NH velará para que la estructura salarial de todos sus empleados sea competitiva de acuerdo a los estudios salariales mas reconocidos en los diferentes mercados donde operan
- Principio de desempeño: la política de Compensación y Beneficios de NH tendrá relación con el desempeño individual del empleado y colectivo de la organización.
- Principio de equidad: NH promoverá la equidad interna entre niveles similares de responsabilidad y desempeño.

La Política de Compensación y Beneficios de NH se estructura tomando en consideración el contexto y resultados de la entidad e incluye, entre otros, los siguientes elementos:

- Una **retribución fija** basada en el nivel de responsabilidad que constituye una parte relevante de la compensación total.
- Una **retribución variable anual** que se vincula al logro de unos objetivos que son establecidos en el primer trimestre del año.
- **Beneficios sociales.**

Sin perjuicio de los principios inspiradores de la Política de Compensación y Beneficios que vienen a detallarse a continuación, hay que subrayar el inmenso esfuerzo que ha llevado a cabo la Compañía durante el ejercicio 2012 en la implantación de medidas de austeridad y de ahorro de costes, que han marcado la Política retributiva del grupo durante el citado ejercicio. En el marco de lo anterior, se ha creído conveniente describir de forma pormenorizada las citadas medidas llevadas a cabo en el apartado tercero del presente Informe.

A continuación se detallan las principales características de los elementos retributivos citados anteriormente:

2.1. Retribución fija

La retribución fija es una cantidad monetaria que se compone del salario base y todos aquellos complementos salariales descritos en la legislación laboral a percibir por el empleado de forma estable y en atención a las responsabilidades y trayectoria profesional en la Compañía, y que no depende de la consecución de incentivos ni de la gestión de su desempeño.

En este sentido, uno de los principios rectores de la política retributiva de NH es el de la equidad extrema, que se alcanzan disponiendo de diferentes estudios salariales de empresas tanto del sector de la hostelería como de otros sectores pero con dimensiones similares.

2.2. **Retribución Variable**

La retribución variable se configura como adicional y complementaria a la retribución fija. Los importes fijados tienen la consideración de “*Retribución Variable de Referencia*”, en función de cada categoría, de modo que su consecución se vincula al logro de unos objetivos que son establecidos en el primer trimestre del año.

En este sentido, se establecen fundamentalmente tres clases de objetivos ponderados en función del nivel de responsabilidad:

- **Objetivos Corporativos:** Objetivos marcados por el Comité que afectan a los Servicios Centrales Corporativos y a todas las Unidades de Negocio.
- **Objetivos de Unidad de Negocio:** Objetivos marcados por el Comité de Dirección y consensuado con el Managing Director siendo su alcance la propia Unidad de Negocio.
- **Objetivos individuales y/o departamentales:** Objetivos que son marcados por los supervisores de cada área (Finanzas, Compras, RRHH, etc...) bajo las directrices de sus respectivas Direcciones Corporativas).

En línea con el principio de igualdad y de apostar por la maternidad, el Plan Regulador establece que en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo o reducción voluntaria de jornada, el salario variable al que se tendrá derecho estará limitado en proporción a la duración del período o períodos de prestación efectiva de servicios en el año de referencia, siendo la única excepción a este principio las bajas ordinarias por maternidad, que no se tendrán en cuenta a efectos del cálculo del período de prestación efectiva de servicios.

La retribución variable viene regulada por el Programa de Dirección por Objetivos (DPO), que pretende:

- ❑ **Alinear** los objetivos individuales, departamentales y de Unidad de Negocio con la estrategia global del Grupo.

- Influir en la **motivación y compromiso** de los empleados.
- Permitir al empleado saber **en base a qué criterios** cobra la retribución variable.
- Medir la **contribución** individual y colectiva de las personas a los resultados de la organización.
- Herramienta eficaz para modificar / fomentar **comportamientos**.
- Facilita un **mayor coordinación** entre todos los miembros de la organización y la orientación de su trabajo.
- Establecer un **diálogo directo** entre el supervisor y el empleado.

En función de las líneas estratégicas que ha ido marcando la compañía, la DPO cuenta con un **Objetivo Común diferente**. De este modo, el pago del salario variable se ve afectado por la situación real & estrategia de la empresa. Por ejemplo: GOP, calidad RevPAR, Quality Focus, Todos Somos Ventas, Project One, EBITDA y Calidad (QF & “Best-In-Class”).

En 2011 se introdujo el concepto de **coeficiente corrector fijo** (x0,5 o x1,5) para toda la compañía en función del EBITDA de Compañía. Para 2012, el concepto fijo del coeficiente corrector pasa a ser variable, es decir de x0,5 a x1,5

3. MEDIDAS DE AUSTRERIDAD IMPULSADAS POR LA COMPAÑÍA

En el marco de la grave crisis económica reinante en España la compañía se ha visto obligada a adoptar serias medidas de austeridad salarial. La última propuesta por parte de NH adoptada durante el ejercicio 2012 ha consistido en una reducción de un 5% para salarios de entre 40.000 y 90.000 Euros brutos y una reducción de hasta un 10% para salarios igual o superior al 90.000 Euros. La basa del cálculo es el salario bruto anual (en base al 100% y para 1 FTE). En ningún caso la medida aplicada de reducción ha afectado a empleado de tal forma que su salario bruto fijo (en base al 100%) resultase por debajo de los 40.000 Euros. Asimismo se ha aplicado un tope en los 85.500 Euros para aquellos a los que correspondía una reducción del 10%. Además, esta reducción se ha caracterizado por su carácter voluntario, extraordinario y limitado en el tiempo, aplicable en el período comprendido entre el 1 de septiembre de 2012 y el 31 de agosto de 2013, de tal forma que el 1 de septiembre de 2013 se volverían a aplicar las condiciones anteriores a la entrada de esta medida extraordinaria. Asimismo se ha ofrecido al empleado que se hubiera acogido a dicha medida salarial, 10 días laborables de vacaciones adicionales a los días que le corresponden.

Una medida similar fue implementado entre el 1 de septiembre de 2011 y 31 de agosto de 2012, habiendo afectado únicamente a ciertos colectivos (SVP, VP y miembros de la lata dirección, así como a todos los miembros de los Comités de las Unidades de Negocio), y en los siguientes términos

- Reducción de un 5% en tu retribución fija
- Deducción 10% de la cuota de renting de vehículo de compañía
- Límite de 150 euros mensuales en el consumo de la tarjeta de gasolina

En ambos casos – medidas de austeridad salarial 2011/2012 y 2012/2013 – el porcentaje de adhesiones voluntarias ha sido casi la totalidad de los afectados.

4. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DE LOS CONSEJEROS EN GENERAL

El sistema retributivo descrito en el apartado anterior se aplica a todos los empleados de NH, adaptándose según corresponda a cada puesto en atención a las variables de responsabilidad y evolución profesional. Además, para los miembros del Consejo de Administración de NH se contemplan las peculiaridades que le son propias, tal y como queda explicado en el presente Informe bajo los epígrafes cuatro y siguientes.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de NH desempeña un papel importante en todas las cuestiones relativas a las políticas de retribución de los consejeros, siendo el órgano que propone las referidas retribuciones al Consejo.

Dando cumplimiento a la legalidad vigente, el sistema de retribución del Órgano de Administración de la Compañía se establece en el artículo 42 de los Estatutos Sociales de NH, que dice textualmente lo siguiente:

1.- La retribución de los consejeros consistirá en una asignación anual fija y en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones delegadas y consultivas cuyos importes serán determinados por la Junta General de Accionistas.

2.- Adicionalmente y con independencia de la retribución contemplada en el párrafo anterior, se prevé el establecimiento de 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 por la Junta General de Accionistas, quien determinará el valor de las acciones que se tome como referencia, el número de opciones, el precio de ejercicio de los derechos de opción, el plazo de duración de este sistema de retribución y demás condiciones que estime oportunas. Asimismo, previo cumplimiento de los requisitos legales, podrán establecerse sistemas de retribución similares para el personal –directivo o no- de la empresa.

3.- Además de la retribución a que se refieren los dos párrafos anteriores, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir una remuneración adicional por las funciones ejecutivas que desempeñen distintas de la función propia de Consejero. En particular, dicha remuneración estará compuesta por los siguientes conceptos: (a) una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos; (b) una parte variable, correlacionada con algún indicador de los rendimientos del consejero ejecutivo o de la empresa; (c) una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos; y (d) una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la sociedad no debidos a incumplimiento imputable al consejero. La determinación del importe de las partidas retributivas a que se refiere el presente párrafo estará orientada por las condiciones del mercado y tendrá en consideración la responsabilidad y grado de compromiso que entraña el papel que está llamado a desempeñar cada consejero ejecutivo.

En efecto, la política de retribuciones de NH para los miembros del Consejo de Administración distingue el sistema retributivo de consejeros no ejecutivos del que resulta aplicable a los consejeros ejecutivos.

4.1 Política retributiva aplicable a los consejeros no ejecutivos

El sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos se compone de una asignación fija anual por ostentar la condición de consejero y en dietas de asistencia a las reuniones de las Comisiones, dependiendo su importe total anual del número de reuniones que celebre cada Comisión. Para el Presidente no ejecutivo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha acordado abonarle, en reconocimiento de su excepcional valor que atribuye su cargo de Presidente a la Compañía, una asignación fija superior al del resto de los miembros del Consejo, aparte de una retribución variable, ligado a la consecución de determinados hitos estratégicos-corporativos de la compañía.

Tanto el importe de la asignación anual como el correspondiente a las dietas de asistencia a las reuniones de sus Comisiones son revisadas anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la cual somete sus conclusiones al Consejo de Administración y a la Junta General Ordinaria para su aprobación.

4.2 Política retributiva aplicable a los consejeros ejecutivos

En el caso de los consejeros ejecutivos, además de las retribuciones anteriores, perciben por el ejercicio de sus facultades ejecutivas y en el marco de las relaciones contractuales que les unen a la Sociedad unas remuneraciones adicionales que se describen a continuación.

La política retributiva de los consejeros ejecutivos se encuentra alineada con la política retributiva general de NH y considera, entre otros, los siguientes elementos:

- Una retribución fija adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos.
- Una retribución variable anual
- Una retribución variable plurianual, en función del cumplimiento del Plan estratégico de la compañía a cinco años.
- Incentivo de contratación como compensación a la pérdida de derechos económicos derivados del cambio de empresa tiene derecho a recibir acciones restringidas de la compañía, sujetas a la aprobación de la Junta General de accionistas y ligada a su permanencia durante cinco años.
- Una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad no debidos a incumplimiento imputable al consejero.

La determinación del importe de las mencionadas partidas retributivas estará orientada por las condiciones del mercado y tendrá en consideración la responsabilidad y grado de compromiso que entraña el papel que está llamado a desempeñar el consejero ejecutivo.

5. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DURANTE EL EJERCICIO 2012 PARA CONSEJEROS

De conformidad con lo establecido en el artículo 61 ter de la Ley de Mercado de Valores, se incluye a continuación un resumen global de la aplicación de la política de retribuciones para el ejercicio 2012.

5.1 Sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos

A 31 de diciembre de 2012 los consejeros no ejecutivos que forman parte del Consejo de Administración de la Sociedad son los siguientes:

Nombre	Cargo	Categoría
D. Rodrigo Echenique Gordillo	Presidente	Independiente
D. José Antonio Castro	Vicepresidente	Dominical
D. Iñaki Arratibel Olaziregi	Consejero	Dominical
Corporación Financiera Caja de Madrid, S.A. (representada por D. Fernando Sobrini)	Consejero	Dominical
D ^a Rosalba Casiraghi	Consejera	Dominical
D. Roberto Cibeira Moreiras	Consejero	Dominical
D. Carlos González Fernández	Consejero	Independiente
Hoteles Participados (representado por D. Ignacio Ezquiaga Domínguez)	Consejero	Dominical
D. Francisco Javier Illa Ruiz	Consejero	Dominical
D. Ramón Lanau Viñals	Consejero	Dominical
D. José María López Elola	Consejero	Independiente
Participaciones y Cartera de Inversión, S.L. (representado por D. Manuel Galarza Pont)	Consejero	Dominical

D. Gilles Péllisson	Consejero	Independiente
Sociedad de Promoción y Participación Empresarial Caja Madrid (representado por D. Carlos Stilianopoulos Ridruejo)	Consejero	Dominical

5.1.1. Retribución fija

La Junta General ordinaria de Accionistas de la Compañía, celebrada el 29 de junio de 2012, acordó fijar en un millón cien mil (1.100.000) euros anuales el importe bruto total de la asignación anual fija y dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones delegadas y consultivas.

Valga adelantar, que el importe total devengado a todos los consejeros (tanto ejecutivos, como no ejecutivos) en concepto de asignación anual y dietas por asistencia a las distintas Comisiones durante el ejercicio 2012 ha ascendido a 731.588,19.

Los siguientes consejeros no ejecutivos percibieron la asignación anual, así como las dietas por asistencia a las distintas Comisiones durante el ejercicio 2012:

CONSEJEROS NO EJECUTIVOS CON CARGO VIGENTE A 31.12.2012:

D. Rodrigo Echenique Gordillo (desde su designación, el 23.11.2012)
-Asignación anual como Presidente y miembro del Consejo: 9.722,50 Euros
Total: 9.722,50 Euros

D. José Antonio Castro (desde su designación, el 24.05.2012)
- Asignación anual como miembro del Consejo: 22.680 Euros
Total: 22.680 Euros

D. Iñaki Arratibel Olaziregui
- Asignación anual como miembro del Consejo: 37.800 Euros
- Dietas asistencia Comisión Auditoría y Control: 24.869,40 Euros
- Dietas asistencia Comisión Delegada: 9.000 Euros
Total: 71.669,40 Euros

D^a. Rosalba Casiraghi
- Asignación anual como miembro del Consejo: 37.800 Euros
Total: 37.800 Euros

D. Roberto Cibeira Moreiras
- Asignación anual como miembro del Consejo: 37.800 Euros
Total: 37.800 Euros

D. Carlos González Fernández

- Asignación anual como miembro del Consejo. 37.800 Euros
 - Dietas asistencia Presidente Comisión Auditoría y Control: 24.869,40 Euros
 - Dietas asistencia Comisión Delegada: 6.000 Euros
- Total: 68.669,40 Euros

Corporación Financiera Caja Madrid, S.A. (desde su designación, el 18.01.2012)

- Asignación anual como miembro del Consejo: 36.015,00 Euros
- Total: 36.015,00 Euros

Hoteles Participados, S.L

- Asignación anual como miembro del Consejo: 37.800 Euros
 - Dietas asistencia Comisión de Auditoría: 9.764,88 Euros
- Total: 47.564,88 Euros

D. Francisco Javier Illa Ruiz

- Asignación anual como miembro del Consejo: 37.800 Euros
 - Dietas asistencia Comisión Nombramientos y Retribuciones: 24.869,40 Euros
- Total: 62.669,40 Euros

Sociedad de Promoción y Participación Empresarial Caja Madrid

- Asignación anual como miembro del Consejo: 37.800 Euros
 - Dietas asistencia Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 9.764,88 Euros
- Total: 47.564,88 Euros

Participaciones y Cartera de Inversión, S.L. (desde su designación, el 31.07.2012)

- Asignación anual como miembro del Consejo: 15.750,00 Euros
 - Dietas asistencia Comisión de Auditoría: 6.047,28 Euros
- Total: 21.797,28 Euros

D. Gilles Péllison (desde su designación, el 18.01.2012)

- Asignación anual como miembro del Consejo: 36.015,00 Euros
 - Dietas asistencia Comisión de Nombramientos y Retribuciones 15.973,70
 - Dietas asistencia Comisión Delegada: 9.000 Euros
- Total: 60.988,70 Euros

D. José María López Elola (desde su designación, el 25.04.2012)

- Asignación anual como miembro del Consejo: 25.725,00 Euros
- Total: 25.725,00 Euros

D. Ramón Lanau (desde su designación, el 24.05.2012)

- Asignación anual como miembro del Consejo. 22.680,00 Euros
- Total: 22.680,00 Euros

CONSEJEROS NO EJECUTIVOS CON CARGO VIGENTE A LO LARGO DEL EJERCICIO, PERO QUE HAN DEJADO DE SERLO A 31.12.2012

Grupo Inversor Hesperia, S.A. (GIHSA) (hasta su salida, el 24.05.2012)

- Asignación anual como miembro del Consejo: 15.120,00 Euros
 - Dietas asistencia Comisión Delegada: 9.000 Euros
- Total: 24.120 Euros

D. Juan Llopart Pérez (hasta su salida, el 3.07.2012)

- Asignación anual como miembro del Consejo: 6.930
 - Dietas asistencia Comisión Delegada: 3.000 Euros
 - Dietas asistencia Comisión de Auditoría 8.289,80 Euros
- Total: 18.219,80 Euros

D. Miguel Rodríguez Dominguez (hasta su salida, el 25.04.2012)

- Asignación anual como miembro del Consejo: 12.075,00 Euros
- Total: 12.075,00 Euros

D^a. Nuria Iturriagoitia Ripoll (hasta su salida, 23.11.2012)

- Asignación anual como miembro del Consejo: 34.020 Euros
 - Dietas asistencia Comisión Nombramientos y Retribuciones: 22.796,95 Euros
- Total: 56.816,95 Euros

El total devengado por los Consejeros no ejecutivos en concepto de asignación fija y dietas de asistencia a las distintas Comisiones ha ascendido a un total de 684.578,19 Euros.

5.1.2. Retribución variable

Para el Presidente, D. Rodrigo Echenique, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha acordado asignarle una retribución variable, ligada a la consecución de determinados hitos estratégicos-corporativos de la compañía.

5.1.3 Retribución variable plurianual

No existen sistemas de incentivos plurianuales en los que participen los consejeros no ejecutivos.

5.1.4. Sistemas de previsión social

La Sociedad no ha asumido ni obligación ni compromiso alguno en materia de pensiones, jubilación o similares con los miembros del Consejo de Administración.

5.1.5. Otras retribuciones

No existen otros sistemas de retribución para los consejeros no ejecutivos.

5.2. Consejeros ejecutivos

Como se ha indicado anteriormente, la estructura de la retribución de los consejeros ejecutivos se configura conforme a lo establecido en el artículo 42 de los Estatutos Sociales de la empresa y se corresponde con aquella que se aplica también con carácter general para los miembros de su alta dirección.

A 31 de diciembre de 2012, únicamente existe un consejero ejecutivo en la Compañía, el Sr. D. Federico González Tejera, quien fue nombrado, primero Consejero el día 23 de noviembre de 2012 y posteriormente como Consejero Delegado de NH Hoteles, S.A. el 21 de diciembre de 2012. D. Federico González Tejera ha venido a sustituir al anterior Presidente-Consejero Delegado, D. Mariano Pérez Claver, cuya relación con la compañía terminó el día 23 de noviembre de 2012.

5.2.1. Retribución fija

La retribución fija que han percibido, tanto el Sr. Mariano Pérez Claver hasta su dimisión el 23 de noviembre de 2012, como el Sr. Federico González Tejera a contar desde su nombramiento el día 21 de diciembre de 2012, en sus respectivas condiciones como miembros del órgano de administración y alto ejecutivo de NH durante el año 2012 fue la siguiente:

Consejero Ejecutivo	Concepto	Importe bruto (euros)
D. Mariano Pérez Claver (hasta el 23.11.2012)	Retribución como miembro del Consejo de Administración	34.020,00 Euros
	Dietas de asistencia Comisión Delegada	9.000,00 Euros
	Retribución como Consejero Delegado de NH	1.024.989,31 Euros
D. Federico González Tejera (a contar desde el 23.11.2012)	Retribución como miembro del Consejo de Administración	3.990,00 Euros
	Retribución como Consejero Delegado de NH	37.240,56 Euros

5.2.2. Retribución variable anual

D. Mariano Pérez Claver ha cobrado en concepto de retribución variable un total de 33.000,00 Euros.

D. Federico González Tejera percibe una remuneración variable anual vinculada al cumplimiento de objetivos anuales.

5.2.3 Retribución variable plurianual

El Consejero Ejecutivo de la Compañía percibe además una retribución variable plurianual que se determina en función del cumplimiento del Plan estratégico de la compañía a largo plazo. Esta retribución se cobrará si se cumplen los objetivos, una vez auditados los resultados del quinto año.

5.2.4. Sistemas de previsión social

La Sociedad no ha asumido ni obligación ni compromiso alguno en materia de pensiones, jubilación o similares con el consejero ejecutivo.

5.2.5. Incentivo de contratación

Para el Sr. Federico González Tejera, se ha decidido asignarle un incentivo de contratación como compensación a la pérdida de derechos económicos derivados del cambio de empresa, con derecho a percibir acciones restringidas de la compañía. Dicho incentivo se encuentra sujeto a la aprobación de la Junta General de accionistas y ligada a su permanencia durante cinco años.

5.2.6. Principales características del contrato del consejero ejecutivo

El contrato del Sr. González Tejera es un contrato de prestación de servicios que recoge los deberes y obligaciones que le corresponden en el ámbito de sus funciones así como la retribución a la que se refiere el presente apartado. De entre dichas características destaca, a su vez, con objeto de fomentar su fidelidad y permanencia en la Sociedad, el hecho de que prevea una indemnización que puede ser de importe superior a la que resulte de la aplicación de la normativa. en los supuestos de su salida de la compañía y cambio de control.

Los contratos suscritos con el Consejero Ejecutivo incluye un pacto de no concurrencia. Dicho pacto supone que, una vez extinguido el correspondiente contrato, y durante la vigencia del pacto, el Consejero Ejecutivo no podrá prestar servicios ni directa ni indirectamente, ni por cuenta propia o ajena, ni por sí, ni por terceros, a empresas españolas o extranjeras cuya actividad sea idéntica o similar a la de la Compañía.

Asimismo, los contratos de los Consejeros Ejecutivos establecen la prohibición, durante la vigencia de los mismos, de celebrar -directamente o mediante persona interpuesta- otros contratos laborales, mercantiles o civiles con otras empresas o entidades que desarrollen actividades de análoga naturaleza a las de la Compañía.

5.2.7 Otras retribuciones percibidas por el consejero ejecutivo

No existen otros sistemas de retribución para los consejeros ejecutivos.

No obstante, cabe mencionar que durante el año 2012, tanto el Sr. Pérez Claver, como el Sr. González Tejera han percibido determinadas cantidades en concepto de retribución fija por su condición de consejeros en la sociedad SOTOGRANDE, S.A. y que se desglosan de la siguiente manera:

El Sr. Pérez Claver ha percibido la cantidad de 14.630,14 Euros como miembro del Consejo de Sotogrande, S.A. por la parte proporcional que le correspondía hasta la formalización de su salida el 19 de diciembre de 2012.

D. González Tejera ha devengado la cantidad de 369,86 Euros en concepto de retribución por su condición de Consejero, cuya condición ha ostentado a partir del 19 de diciembre de 2012. Si bien el Sr. Pérez Claver fue nombrado Presidente del Consejo de Administración en fecha 13 de septiembre de 2011, desde su nombramiento no ha cobrado importe adicional al que perciben los restantes consejeros por su condición de tales. El Sr. González Tejera ha sido asimismo designado Presidente de Sotogrande, pero ha renunciado igualmente a cualquier cantidad

adicional que pudiera corresponderle por ostentar el cargo de Presidente. Adicionalmente el Sr. Pérez Claver ha cobrado la cantidad de 1500 Euros en concepto de dietas de asistencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Sotogrande.

5.2.8 Indemnizaciones percibidas

D. Mariano Pérez Claver ha percibido la cantidad bruta de 1.128.100 Euros en concepto de indemnización y pacto no competencia post contractual por su salida en NH.

6. POLÍTICA RETRIBUTIVA EN 2013

6.1 Evolución de retribuciones de consejeros

El siguiente cuadro muestra la evolución de las retribuciones en los últimos años acordadas al inicio de cada ejercicio por el Consejo y se anticipa la del 2013.

Evolución retribuciones por conceptos	2013	2012	2011	2010
Conceptos				
Asignación anual por pertenencia al Consejo	37.800 Euros (bruto)	37.800 Euros (bruto)	37.800 Euros (bruto)	37.800 Euros (bruto)
Dietas asistencia Comisión Auditoría y Control	1.202,02 Euros (netos) ¹	1.202,02 Euros (netos) ²	1.202,02 Euros (netos)	1.202,02 Euros (netos)
Dietas asistencia Comisión Nombramientos y Retribuciones	1.202,02 Euros (netos)	1.202,02 Euros (netos)	1.202,02 Euros (netos)	1.202,02 Euros (netos)
Dietas asistencia Comisión Delegada	3.000 Euros (netos)	3.000 Euros (netos)		

Siguiendo la política de austeridad iniciada en el ejercicio 2009, teniendo en cuenta la situación económica reinante y los ajustes en la política de gastos realizados por la Sociedad, para el ejercicio 2012, se han mantenido los importes en vigor desde el año 2009, que ya entonces eran un 10% inferiores a los del año 2008.

¹ La cantidad bruta dependerá del tipo de retención (persona física/persona jurídica) y del país de residencia del Consejero.

² La cantidad bruta dependerá del tipo de retención (persona física/persona jurídica) y del país de residencia del Consejero.