

Comisión Nacional del Mercado de Valores
Dirección General de Mercados

Edison, 4
28006 Madrid
España



Madrid, a 26 de enero de 2018

Ref: Requerimiento de información sobre el IAGC e IARC 2016 de NH Hotel Group, S.A.

Muy Sres. Nuestros,

Nos referimos al escrito de esa Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) fechado el 28 de noviembre de 2017, con número 2017135653 de registro de salida (sellado el 28 de noviembre de 2017) y recibido por NH Hotel Group, S.A. (NH) el 30 de noviembre de 2017 (la Notificación), a su escrito de concesión de prórroga fechado el 15 de diciembre de 2017, con número 2017140406 de registro de salida (sellado el mismo día 15 de diciembre) y recibido por NH por correo electrónico en la misma fecha, así como a las conversaciones telefónicas e intercambio de correos electrónicos con personas responsables de esa Dirección General de Mercados con la finalidad de atender sus solicitudes de respuesta a su Notificación.

Por medio de la presente venimos a dar respuesta a su solicitud de aclaración relativa al Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC) y al Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros (IARC), ambos correspondientes al ejercicio 2016. Para facilitar la identificación de cada respuesta, procedemos con el mismo orden y concordancia que en su Notificación. Asimismo, y atendiendo a su solicitud, desdoblamos la contestación a su Notificación atendiendo por cartas separadas los aspectos relativos al Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC) y, por otro lado, al Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros (IARC).

a) En relación con el IAGC:

Ver contestación en carta separada.

b) En relación con el IARC

6. Apartado A.4. Para el año 2017 la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo aprobó los siguientes objetivos para el Consejero Ejecutivo:
- 50% EBITDA Compañía.

- b. 10% Evaluación del desempeño.
- c. 40% de indicadores asociados al puesto, que en este caso serán:
 - i. Consecución de los objetivos económicos del modelo operativo.
 - ii. Implementación del Plan de Transformación de la Compañía.

El sistema de evaluación del desempeño del Consejero Ejecutivo sigue el mismo esquema que el del resto de empleados de NH, es decir, la evaluación de ocho competencias genéricas donde cada competencia se mide por diferentes niveles de consecución según la posición del empleado. En este caso, el Consejero Ejecutivo será evaluado dentro del máximo nivel de “líder de negocio” junto con el resto de los miembros del Comité de Dirección. Las competencias que se evaluarán este año 2017 son las siguientes:

1. Capacidad técnica
2. Foco al cliente
3. Orientación a resultados
4. Colaboración e influencia
5. Sentido del negocio
6. Liderazgo
7. Pensamiento estratégico
8. Gestión del cambio

Estas competencias se evaluarán con la siguiente escala de medición:

- Bajo Rendimiento: El empleado muestra un rendimiento por debajo de sus posibilidades en relación a las circunstancias demandadas. Equivale a un 0% de cumplimiento.
- Necesita Mejorar: La persona muestra un desempeño correcto a lo largo del año, comprobando que existen posibilidades de crecimiento y consolidación en su trabajo, responsabilidades y tareas. Equivale a un 50% de cumplimiento.
- Bien Hecho: La persona muestra un buen desempeño a lo largo de todo el año, y en ocasiones, destaca sobre el resto de los miembros del equipo. Equivale a un 100% de cumplimiento.
- Excelente: La persona muestra un rendimiento excelente a lo largo de todo el año, por ello él / ella merece una alta distinción en términos de comparación con el resto de los miembros del equipo. Equivale a un 200% de cumplimiento.

De la evaluación de las ocho competencias resultará una evaluación global con la misma escala de medición mostrada previamente y cuyo porcentaje de cumplimiento se utilizará para el 10% de peso del objetivo de evaluación del desempeño, dentro de la retribución variable del Consejero Ejecutivo. El importe absoluto que puede llegar a obtener el Consejero Ejecutivo asumiendo un porcentaje de consecución de los objetivos corporativos, evaluación del desempeño y los objetivos individuales del 100% es de 300.000 euros (60% de su salario fijo anual bruto correspondiente a su retribución variable de referencia). El importe máximo marcado por el factor corrector citado en el IARC, al que puede optar el Consejero Ejecutivo en su retribución variable anual de 2017 es del 120% de su retribución variable de referencia, es decir 360.000 euros.

7. Apartado A.4.

- a. El 50% de los objetivos de la retribución variable del Consejero Ejecutivo corresponde al EBITDA. Para el año 2017 la CNRGC aprobó los siguientes objetivos para el Consejero Ejecutivo:
- i. 50% EBITDA Compañía.
 - ii. 10% Evaluación del desempeño (explicado previamente).
 - iii. 40% de indicadores asociados al puesto, que en este caso serán:
 1. Consecución de los objetivos económicos del modelo operativo.
 2. Implementación del Plan de Transformación de la Compañía.
- b. Se ha establecido un factor corrector que define la cantidad máxima a pagar de retribución variable anual, basándose en los resultados de la compañía (EBITDA Grupo). El factor corrector multiplica el porcentaje final obtenido por la liquidación de los objetivos en función del grado de cumplimiento del EBITDA del Grupo:

EBITDA	Correcting Factor
< 90%	0
90%	0,5
100%	1
110%	1,2
> 110%	1,2

Es decir, (i) para una consecución del EBITDA menor a 90% no se pagará retribución variable, (ii) para una consecución del EBITDA de 90% se pagará, como máximo, la mitad del salario variable de referencia, (iii) para una consecución del EBITDA de 100% se pagará, como máximo, la totalidad del salario variable de referencia, y (iv) para una consecución del EBITDA de 110% o superior se pagará, como máximo, el 120% del salario variable de referencia.

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 en sus objetivos individuales igual o superior al 100% de consecución.

- c. El número de “Performance shares” o acciones teóricas que se asignan al principio de cada ciclo a cada uno de los beneficiarios, se calcula con dos variables:
- i. La retribución variable a largo plazo asignado para el empleado: que para el Consejero Ejecutivo es del 40% de su salario anual fijo bruto para los planes lanzados con anterioridad a la comunicación de su nuevo puesto como Consejero Ejecutivo y 60% para los planes lanzados mientras su contrato mercantil como Consejero Ejecutivo esté vigente. Estos porcentajes corresponden a un nivel de cumplimiento target o del 100% de los objetivos fijados, pudiendo llegar hasta el 150% en su máximo nivel de cumplimiento.

- ii. Valor de referencia de la acción: 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. Es decir para el ciclo 2014-2016 el valor de referencia se obtiene mediante el cálculo de la media del precio de cierre de la acción de NH de las últimas 10 sesiones bursátiles previas al 31 de diciembre de 2013 y así el resto de los ciclos del plan.

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.

8. Apartados C y D. El apartado “Otras retribuciones” en el apartado C y “Otros conceptos” en el apartado D, hace referencia a la retribución en especie que percibió el entonces Consejero Ejecutivo de NH. En el apartado C, se indica un importe de 10.000 euros sólo teniendo en cuenta el vehículo al que tenía derecho y en cambio en el apartado D se tiene en cuenta el importe de vehículo y el importe del seguro de vida y accidentes. Esta diferencia será considerada con ocasión del nuevo Informe Anual de Remuneraciones.
9. Apartado D.1.a) ii). El plan de acciones restringidas del que era beneficiario el anterior Consejero Ejecutivo, Federico González Tejera, se describió en el IARC correspondiente al ejercicio 2013, donde se indicaba que el Consejero Ejecutivo tiene derecho igualmente a un incentivo de contratación como compensación a la pérdida de derechos económicos derivados del cambio de empresa consistente en recibir 896.070 acciones restringidas de la Compañía, ligado a su permanencia durante cinco años, todo ello según fue aprobado por la Junta General de Accionistas de 25 de junio de 2013. Desde su cese en junio de 2016, el Sr. Gonzalez Tejera no ha percibido ningún pago en relación con el plan de acciones restringidas ni en relación con el plan de performance shares ni en relación a su retribución variable anual, estando estos conceptos pendientes de resolución judicial. Respecto de este punto, en el propio IARC indicamos en el apartado A (para el año en curso) que no había variaciones materiales con respecto al ejercicio cerrado y por tanto entendemos que la respuesta viene de esa lectura. En cualquier caso, la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio al que se refiere el IARC distingue, conforme a lo establecido en el artículo 42 de los Estatutos Sociales de NH, y el Artículo 36 del Reglamento del Consejo de Administración, entre:
 - a. Política retributiva para los miembros no ejecutivos del Consejo de Administración, la cual durante el ejercicio cerrado estuvo compuesta los siguientes conceptos:
 - i. Retribución Fija anual de 37.800 euros brutos para cada uno de los consejeros, que asciende a 75.000 euros brutos para el Presidente de la CNRGC y para el Presidente de la Comisión de Auditoría. Aquellos consejeros que no hayan permanecido todo el año 2016 actuando como tales en el Consejo de

Administración de NH, verán prorrateada la retribución fija por el tiempo que hayan permanecido ejerciendo como consejeros.

- ii. Dietas de 1.908 euros brutos para los miembros de la CNRGC y la CAC, que ascienden a 3.000 euros en el caso de la Comisión Delegada. Estas dietas variarán según el número de comisiones que se celebren y asistan cada uno de los miembros del Consejo de Administración.
- b. Política retributiva aplicable a los consejeros ejecutivos, que estuvo compuesta durante el ejercicio cerrado de los siguientes elementos retributivos:
- i. Una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos.
 - ii. Una parte variable, anual y largo plazo, basada en los resultados de la empresa.
 - iii. Una parte en especie, que contemplará los seguros oportunos y la retribuciones en especie que considere necesarias.

10. Tablas del apartado D.1.a) ii).

[resto de la página deliberadamente en blanco]

FEDERICO GONZALEZ TEJERA												
Plan de acciones restringidas												
Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016						Opciones Asignadas durante el ejercicio 2016						
Nº Opciones	Acciones Afectadas	Precio Ejer. (€)	Plazo del ejercicio	Nº Opciones	Acciones Afectadas	Precio Ejer. (€)	Plazo del ejercicio	Nº Opciones	Acciones Afectadas	Precio Ejer. (€)	Plazo del ejercicio	
01/01/2013	0	0,00	5 años	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0	
Condiciones: 0												
Acciones Entregadas durante 2016						Opciones Ejercidas en el ejercicio 2016						
Nº Acciones	Precio	Importe	Precio Ejer.(€)	Nº Opciones	Acciones Afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Op. Vencidas y no ejercidas	Nº Opciones	Acciones Afectadas	Precio Ejer. (€)	Plazo del ejercicio
0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	896.070	0	0	5 años desde la fecha de concesión
Otros requisitos del ejercicio: permanencia de cinco años												

FEDERICO GONZALEZ TEJERA												
Performance Shares Plan 2014-2017												
Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016						Opciones Asignadas durante el ejercicio 2016						
Nº Opciones	Acciones Afectadas	Precio Ejer. (€)	Plazo del ejercicio	Nº Opciones	Acciones Afectadas	Precio Ejer. (€)	Plazo del ejercicio	Nº Opciones	Acciones Afectadas	Precio Ejer. (€)	Plazo del ejercicio	
01/01/2014	355.787	0	0,00	3 años	0	0,00	0	0	0,00	0	0	
Condiciones: 0												
Acciones Entregadas durante 2016						Opciones Ejercidas en el ejercicio 2016						
						Op. Vencidas y no ejercidas						
Nº Acciones	Precio	Importe	Precio Ejer.(€)	Nº Opciones	Acciones Afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Acciones Afectadas	Nº Opciones	Acciones Afectadas	Precio Ejer. (€)	Plazo del ejercicio
0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	355.787	0	0	3 años desde la fecha de concesión
Otros requisitos del ejercicio: 0												

FEDERICO GONZALEZ TEJERA										
Performance Shares Plan 2015-2018										
Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016					Opciones Asignadas durante el ejercicio 2016					
Nº Opciones	Acciones Afectadas	Precio Ejer. (€)	Plazo del ejercicio	Nº Opciones	Acciones Afectadas	Precio Ejer. (€)	Plazo del ejercicio			
01/01/2015	0	0,00	3 años	0	0	0,00	0			
Condiciones: 0										
Acciones Entregadas durante 2016				Opciones Ejercidas en el ejercicio 2016				Opciones al final del ejercicio 2016		
Nº Acciones	Precio	Importe	Precio Ejer.(€)	Nº Opciones	Acciones Afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Acciones Afectadas	Precio Ejer. (€)	Plazo del ejercicio
0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	3 años desde la fecha de concesión
Otros requisitos del ejercicio: 0										

FEDERICO GONZALEZ TEJERA													
Performance Shares Plan 2016-2019													
Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones Asignadas durante el ejercicio 2016									
Nº Opciones	Acciones Afectadas	Precio Ejer. (€)	Plazo del ejercicio	Nº Opciones	Acciones Afectadas	Precio Ejer. (€)	Plazo del ejercicio	Nº Opciones	Acciones Afectadas	Precio Ejer. (€)	Plazo del ejercicio		
01/01/2016	0	0,00	3 años	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0		
Condiciones: 0													
Acciones Entregadas durante 2016				Opciones Ejercidas en el ejercicio 2016				Opciones al final del ejercicio 2016					
Nº Acciones	Precio	Importe	Op. Vencidas y no ejercidas	Nº Opciones	Precio Ejer.(€)	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Acciones Afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Acciones Afectadas	Precio Ejer. (€)	Plazo del ejercicio
0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	190.152	0	0	3 años desde la fecha de concesión
Otros requisitos del ejercicio: 0													

11. Apartado A.6. Desde la publicación del IARC al que se hace referencia en este requerimiento, no se han producido avances en la resolución judicial que nos permita arrojar más información sobre este tema. El Tribunal que conocerá de este asunto ha señalado la fecha del 20 de noviembre de 2018 como fecha de vista previa al juicio. En el momento en el que se produzca cualquier novedad se dará puntual traslado de esta información incorporándola a los nuevos informes de carácter anual que sea preciso. No obstante lo anterior, y por criterios de prudencia contable, en las Cuentas Anuales de la Sociedad¹ han sido íntegramente provisionados los importes máximos que, en su caso, pudieran llegar a derivarse de la eventual indemnización a D. Federico González Tejera que es objeto del contencioso judicial pendiente de resolución.
12. Apartado A.6. El Consejero Ejecutivo nombrado en 2017, Ramón Aragonés Marín, no tendrá derecho en ningún caso a percibir indemnización alguna derivada del cese de su cargo y extinción de dicha relación mercantil. Sin embargo, las posibles indemnizaciones derivadas de una extinción de la relación laboral continuarán vigentes durante su periodo como Consejero Ejecutivo, reconociéndose como antigüedad dicho periodo. Una vez extinguida la relación laboral mercantil se retomará a todos sus efectos la relación laboral que venía rigiendo entre empresa y empleado hasta la asunción del nuevo cargo, salvo incumplimiento grave y culpable del Primer Ejecutivo y así declarado judicialmente. En el supuesto de que, producida la extinción del presente contrato (y salvo de la excepción indicada), la Empresa negase al Primer Ejecutivo su reincorporación en la previa relación laboral, la misma se considerará un despido improcedente, y el Primer Ejecutivo tendrá derecho a las indemnizaciones que procedan conforme a la normativa laboral de aplicación. A efectos del cálculo de la indemnización que pudiera proceder a favor de Ramón Aragonés Marín en caso de extinción de su relación laboral ordinaria, tras la producida respecto de la relación mercantil, 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 Primer Ejecutivo en virtud de los depuesto por su contrato. 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. En relación al contrato de quien ejerce funciones de alta dirección como Consejero Ejecutivo de NH, Don Ramón Aragonés, se recogen los deberes y obligaciones que le corresponden en el ámbito de sus funciones, así como su retribución. Se describen a continuación las cláusulas más relevantes del citado contrato:
1. Duración: indefinida
 2. 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:

¹ Notas 12 y 16 de la Memoria Individual, y Notas 17 y 22 de la Memoria Consolidada. La información ha sido presentada teniendo en consideración que el contencioso judicial con D. Federico González Tejera se encuentra “*sub iudice*”.

- 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.
3. El Consejero Ejecutivo deberá avisar de su decisión de terminar su relación mercantil con NH con una antelación mínima de dos meses, pudiendo optar a por la reanudación de su relación laboral ordinaria.
 4. Indemnización: ver apartado A.6 del Informe Anual de Remuneraciones o punto 12 del presente requerimiento.
 5. Información confidencial: durante la vigencia del contrato mercantil, así como extinguido el mismo por cualquier causa, el Primer Ejecutivo, divulgará o difundirá, de forma directa o indirecta, a terceros no relacionados con NH, ningún secreto, procedimiento, método, información o datos comerciales o industriales relacionados con las actividades, negocios o finanzas de NH o de cualquier entidad de su Grupo.

El contrato con todas sus cláusulas fue aprobado por el Consejo de Administración y aceptado y firmado en su totalidad por el Consejero Ejecutivo el 30 de enero de 2017.

13. Apartado A.1. La política de NH fue aprobada por la Junta General de Accionistas el 29 de Junio de 2015, mediante la aprobación del Informe Anual de Remuneraciones. Esta aprobación ha mantenido su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en el que fue aprobada por la Junta General, sin haber sufrido modificaciones de la misma durante dicho plazo. En la Junta General de Accionistas de 2018 se prevé proponer para aprobación como punto separado dentro del orden del día, la actualización de la Política de Remuneraciones de NH Hotel Group para el periodo 2018-2020 conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

Esperamos haber dado cumplida respuesta de manera clara y ordenada a todas y cada una de las cuestiones suscitadas en su Notificación. En todo caso, como siempre, quedamos a su disposición para cualquier duda o aclaración adicional que puedan necesitar.

Atentamente,

Pedro Ferreras Díez

Carlos Ulecia Palacios