



NATURHOUSE HEALTH, S.A.
JUNTA GENERAL ORDINARIA
(17 O 18 DE MAYO DE 2022)

**ANEXO 2 AL DOCUMENTO “PROPUESTAS DE ACUERDOS QUE FORMULA
EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN”.**

(PUNTO 6° DEL ORDEN DEL DÍA)

**INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES
SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS**

Este documento, que forma parte de la propuesta que formula el Consejo de Administración de Naturhouse Health, S.A. (“**Naturhouse**” o la “**Sociedad**”) constituye el informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, describe la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Naturhouse para el ejercicio 2022, fijando la remuneración tanto de los Consejeros en su condición de tales como de los Consejeros Ejecutivos (la “**Política de Remuneraciones**”), que se somete a la consideración de la Junta General Ordinaria de Naturhouse, convocada para su celebración el día 17 de mayo de 2022, o en su caso, el día siguiente 18 de mayo en segunda convocatoria.

1. Aprobación por la Junta General a propuesta del Consejo de Administración con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Junta General de Accionistas de Naturhouse ha venido anualmente aprobando la política de remuneraciones de los consejeros, tanto de los ejecutivos como de todos los consejeros en su condición de tales, siendo la última la correspondiente al ejercicio 2021, que se aprobó por la junta general de accionistas celebrada el pasado 18 de junio de 2021 y que es la vigente en estos momentos.

En todos los casos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 529.19.4 de la Ley de Sociedades de Capital (“**LSC**”), la política de remuneraciones de los consejeros se sometió a la aprobación de la junta general de accionistas con propuesta del Consejo de Administración, informe específico y favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, propuesta e informe que fueron, de conformidad con lo indicado en el citado precepto de la LSC, puestos a

disposición de los accionistas desde el mismo momento de la publicación de la convocatoria de la Junta General e insertados en la página web tanto de la Sociedad como en la de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“**CNMV**”).

2. Continuidad de la política de remuneraciones. Remuneración de los Consejeros para el ejercicio 2022.

El Consejo de Administración, con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, considerando que la política de remuneraciones que se ha seguido en años anteriores se ha mostrado eficaz, contribuyendo a la estrategia empresarial y a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, ha entendido conveniente continuar con la misma política de remuneraciones manteniéndose asimismo el criterio de establecer esta política de manera anual, dotándose así a la misma de una mayor flexibilidad, posibilitando, entre otras cosas, una revisión periódica anual, con la posibilidad de su modificación si ello fuera conveniente, siempre obviamente con la aprobación de la junta general de accionistas.

Es decir, para el ejercicio 2022 se informa favorablemente la propuesta de establecer para todos los Consejeros, cualquiera que sea su clase o categoría, una asignación fija anual y una dieta por asistencia a cada reunión y además, para los consejeros ejecutivos la retribución, dentro de la cantidad máxima total que se apruebe por la junta general de accionistas, una retribución adicional fija y la posibilidad de un variable, de conformidad con los términos y condiciones que se establecen en los respectivos contratos formalizados de conformidad con lo establecido en el artículo 249 en relación con el artículo 529.od, ambos de la LSC.

Lo anterior es conforme con lo dispuesto en el artículo 39 de los Estatutos Sociales y el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración de Naturhouse.

2.1. Remuneración de todos los Consejeros.

Por consiguiente, para el ejercicio 2022 la propuesta del Consejo de Administración, con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es la siguiente:

- Fijar una asignación de 24.000 euros anuales como cantidad fija anual por consejero. Considerando que hay siete consejeros el importe máximo se fija en 168.000 euros.
- Establecer como dieta por asistencia a cada reunión de Consejo, la cantidad de 4.000 euros por consejero y de 2.000 euros adicionales por consejero miembro de la comisión por asistencia a comisiones.

De acuerdo con lo anterior, la propuesta de retribución anual máxima para todos los consejeros por su condición de tales es de 316.000 euros, con la posibilidad, como igualmente se previó en años anteriores, de incrementarse hasta un total de 500.000 euros en previsión de que pudieran celebrarse más

reuniones que las inicialmente previstas o/y se pudiera incrementar el número de consejeros.

En el ejercicio 2021, considerando las reuniones celebradas, lo percibido en total (cantidad fija más dietas) por todos los consejeros por su condición de tales ha sido la cantidad de 316.000 euros. Es previsible que en el año 2022 se mantenga el número de reuniones a celebrar y por tanto que el total a percibir por todos los consejeros por su condición de tales coincida con lo que recibieron en 2021.

2.2. Remuneración de los consejeros ejecutivos.

Para los consejeros ejecutivos, además, al igual que para el ejercicio 2021, para el 2022, se informa favorablemente la propuesta de fijar una retribución máxima total para todos ellos de 2.350.000 euros, de los que 1.450.000 euros serían retribución variable, en función de resultados del grupo antes de impuestos, recordándose que respecto del Presidente del Consejo de Administración se modificó el criterio de su retribución variable, que quedó fijada en función del beneficio consolidado antes de impuestos en lugar de en función del Ebitda.

Como se ha indicado, con los consejeros ejecutivos se formalizaron, con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los contratos correspondientes de acuerdo con el artículo 249 en relación con el artículo 529.od, ambos de la LSC.

Solo el Presidente del Consejo de Administración tiene reconocida en su contrato una retribución variable, a fijar en función del beneficio consolidado antes de impuestos.

Hay que también tener en cuenta que al consejero y vicepresidente ejecutivo Don Kilian Revuelta se le reconoció, igualmente con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una retribución adicional en especie, consistente en el pago de vivienda y gastos relacionados con la misma, que supuso en el año 2021 un importe total de 84.000 euros. Esta retribución está motivada por el traslado que el Sr. Revuelta tuvo que hacer a Madrid para atender las funciones ejecutivas de la Sociedad y del grupo, cuya sede principal se encuentra en Madrid.

Se propone mantener este concepto retributivo para el vicepresidente ejecutivo con el mismo criterio cuantitativo para 2022.

Los demás consejeros ejecutivos no tienen retribución en especie.

Cabe recordar, como así se publicó en el Informe Anual de Retribuciones de los Consejeros (IARC) correspondiente al ejercicio 2021 que la retribución fija percibida por los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas en el año 2021 ha sido en total, redondeando, de 789.000 euros, y la variable de 740.000 euros, considerando el criterio anterior.

Las retribuciones de los consejeros ejecutivos se liquidan mensualmente para una revisión regular a lo largo del año, con liquidación final al final del ejercicio.

Se hace constar que en ninguno de los contratos formalizados con los consejeros ejecutivos se prevén indemnizaciones por cese ni ninguna otra retribución que la indicada anteriormente.

La retribución que se propone para los Consejeros Ejecutivos es igualmente conforme con lo dispuesto en el artículo 39 de los Estatutos Sociales de Naturhouse.

Se considera que la Política de Remuneraciones, de acuerdo con los criterios generales que se aplican en otras sociedades cotizadas, es una retribución moderada, que ha tenido en cuenta los criterios que se establecen en el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración, es decir, proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica de cada momento, estándares en el mercado de compañías de similar tamaño y actividad, y sobre todo, su dedicación a la Sociedad, según se expone en el apartado siguiente.

3. Procedimiento/criterios.

En una compañía como Naturhouse, de tamaño y estructura reducidos (en términos relativos con respecto a otras sociedades cotizadas) en la que los Consejeros Ejecutivos intervienen muy personal y activamente en la dirección y gestión de la Sociedad y del grupo, son estos, bajo la dirección del Presidente, también consejero ejecutivo, quienes, con el adecuado asesoramiento e información que reciben de los directores de área, departamentos y de sociedades filiales, determinan la política y remuneración que someten a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para su informe y traslado al Consejo de Administración a fin de que por este, si lo considera adecuado, se apruebe y se formule la correspondiente propuesta para someter a la junta general de accionistas.

De esta manera, la retribución de los consejeros fue propuesta por la dirección ejecutiva del grupo, formada fundamentalmente por los consejeros ejecutivos, que sometió a la consideración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que la consideró adecuada y que, aprobada por el Consejo de Administración, se somete a la consideración de la junta general de accionistas.

La singularidad de Naturhouse y su grupo hace que no existan empresas cotizadas similares, por lo que no se ha podido tener en consideración este parámetro para fijar la remuneración de los consejeros.

La retribución se considera adecuada, ofreciendo incentivos para la dedicación de los consejeros a la Sociedad y su grupo empresarial, contribuyendo a la creación de valor de la compañía y del grupo a largo plazo sin comprometer su independencia.

Se entiende que Naturhouse tiene un consejo con el tamaño adecuado para su estructura, con consejeros de muy alta cualificación y prestigio personal y profesional, habiéndose tenido además en cuenta la dilatada experiencia empresarial de todos los consejeros que dota al consejo de una gran flexibilidad y coherencia interna. Se considera que la retribución fijada para los consejeros es equilibrada, razonable y adecuada para asegurar su independencia y permanencia en el consejo.

Por otra parte, la presencia cruzada de consejeros en ambas comisiones, de Auditoría y de Nombramientos y Retribuciones, favorece la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones de las citadas comisiones y en sus propuestas al Consejo de Administración.

No ha habido necesidad de intervención de asesores externos para acordar la Política de Remuneraciones de los consejeros.

En definitiva, la Política de Remuneraciones así fijada, considerando el tamaño, estructura de Naturhouse, cumple con las exigencias legales y buenas prácticas de gobierno corporativo.

Por último, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529.19.3 de la LSC, procede señalar:

- Que la Política de Remuneraciones que se propone, claramente contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, con un consejo dinámico, de muy alta cualificación profesional y amplio conocimiento y experiencia empresarial.
- Que la Política de Remuneraciones claramente distingue entre remuneración fija y variable, esta última solamente aplicable al Presidente del Consejo de Administración, que como se ha indicado, quedó fijada en función del beneficio consolidado antes de impuestos.

Como igualmente se ha indicado, para el Vicepresidente y consejero ejecutivo de la Sociedad se propone mantener la retribución adicional en especie motivada por su traslado y estancia en Madrid.

- Que la Política de Remuneraciones claramente contribuye a la estrategia empresarial, intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, con un Consejo de Administración que claramente contribuye a la creación de valor a largo plazo para la Sociedad y para sus Accionistas.
- Que la Política de Remuneraciones, que como se ha indicado, no ha variado respecto de años anteriores, ha tenido también en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad, cuyos salarios para el personal sujeto a convenio son objeto de revisión de acuerdo con el convenio sectorial, si bien el personal comercial, tiene

reconocido, en concepto de retribución variable, bonus consistentes en un porcentaje sobre ventas y en algunos casos en función de la implantación y desarrollo del negocio e incremento del número de tiendas o mejora de ratio de inversión/publicidad.

- No se contempla la posibilidad de exigir la devolución de la remuneración variable, si bien se tiene la seguridad de que si se produjeran circunstancias que por el interés de la Sociedad y del grupo así lo aconsejaran, los propios consejeros ejecutivos afectados estarían de acuerdo con reintegrar lo percibido.
- Los consejeros, de conformidad con lo establecido en el artículo 529.11 de la LSC y en el artículo 34 de los Estatutos Sociales, se nombran por un período de duración de cuatro años sin que exista ningún acuerdo escrito con los mismos.

En cuanto a los Consejeros Ejecutivos, sus contratos han establecido una duración indefinida, sin perjuicio de la posibilidad de resolver el contrato por cualquiera de las partes, con el correspondiente preaviso.

Madrid, a 28 de febrero de 2022