
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2020]

CIF: [A-28092583]

Denominación Social:

[**TECNICAS REUNIDAS, S.A.**]

Domicilio social:

[ARAPILES, 14 MADRID]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

De conformidad con lo establecido en la normativa aplicable, así como en los textos corporativos de la Sociedad, la Junta General de Accionistas es el órgano competente para aprobar la política de remuneraciones de los Consejeros, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ("CNR") y a propuesta motivada del Consejo de Administración ("CdA"). Una vez aprobada la política retributiva y el importe máximo de la remuneración anual por la Junta General de Accionistas ("JGA"), la distribución entre cada uno de los Consejeros será posteriormente acordada por el CdA.

En particular, el artículo 30 de los Estatutos Sociales atribuye, entre otras funciones, a la CNR la función de "proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, o de la Comisión Ejecutiva o el o los Consejeros Delegados, en su caso, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, velando por su observancia".

En este sentido, la CNR es el órgano que asiste al CdA en materias retributivas, desempeñando un importante papel en la preparación de la política de remuneraciones de consejeros, puesto que lleva a cabo un proceso interno de asistencia y propuesta, con objeto de asegurar el alineamiento con las mejores prácticas de gobierno corporativo y con la regulación en vigor.

La CNR, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14.2 del Reglamento del CdA de la Sociedad, informa al CdA sobre los sistemas retributivos y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y altos directivos, que ha elevado al CdA con el objeto de que, en su caso, sea aprobado por este.

En cumplimiento de las anteriores previsiones, a propuesta del CdA y, previo informe favorable de la CNR, la JGA de la Sociedad celebrada el 25 de junio de 2020 aprobó, con un 99,44 % de votos a favor, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad aplicable a los ejercicios 2020 a 2022 ("PRC") que será de aplicación durante el ejercicio en curso (2021).

Los principios básicos de la PRC son, entre otros, los siguientes:

- Principio de proporcionalidad de la retribución de los administradores, basado en lo previsto en el artículo 26.4 del Reglamento del CdA y en el artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital.
- Guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.
- Orientación a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
- Atraer y retener a los consejeros de la Sociedad y retribuir la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad asumida por cada uno de los consejeros, sin que en ningún caso se comprometa la independencia de criterio de los consejeros externos.
- Tiene la finalidad de que la retribución de los consejeros esté alineada con las estrategias los intereses de la Sociedad y sus accionistas.
- En relación con los consejeros externos, su remuneración como consejeros:

(i) tendrá la finalidad de remunerar de forma adecuada su dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad;

(ii) no incluirá la posibilidad de participar en los sistemas de previsión financiados por la Sociedad para los supuestos de cese, fallecimiento u otros;

y
(iii) la remuneración establecida deberá ofrecer incentivos a la dedicación de los consejeros externos, si bien en ningún caso podrá llegar a comprometer su independencia de criterio.

- Compromiso del CdA de hacer efectivo el principio de transparencia de todos los conceptos retributivos que componen la PRC, suministrando información transparente, suficiente y emitida con la antelación necesaria.

Para el diseño y elaboración de la PRC se han tenido en consideración la política de remuneraciones de los consejeros de los principales competidores de la Sociedad a nivel internacional y también la situación en las restantes empresas del Ibex 35. Asimismo, en la elaboración de la PRC la Sociedad ha contado con la participación de Ernst & Young como asesor externo en esta materia y se han tenido en cuenta empresas comparables a nivel nacional e internacional.

Las remuneraciones previstas en la PRC para el ejercicio en curso son las siguientes:

La remuneración de los consejeros en su condición de tales está compuesta por los siguientes conceptos retributivos:

- (i) Una retribución fija anual por pertenencia al CdA.
- (ii) Una asignación fija anual adicional por la presidencia de las Comisiones.
- (iii) Dietas por asistencia efectiva a las reuniones del CdA y, en su caso, de las Comisiones.

El importe máximo bruto anual de la remuneración del conjunto de los Consejeros se establece en 5.000.000 de euros, importe que permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación por la JGA. Esta cantidad deberá ser aprobada por la Junta General de Accionistas, conforme a lo previsto en los Estatutos de la Sociedad y está previsto que para el ejercicio en curso el CdA proponga a la Junta General de Accionistas mantener el importe de 5.000.000 de euros.

El CdA de la Sociedad determinará anualmente el importe global de la remuneración de los consejeros en su condición de tales, dentro del límite máximo fijado por la JGA, y distribuirá dicho importe entre los distintos consejeros teniendo en cuenta la pertenencia a las Comisiones, los cargos que ostenten, su dedicación al servicio de la Sociedad, así como las particulares aportaciones que en razón de su cualificación y experiencia profesional dichos consejeros puedan efectuar.

[Continúa en el apartado D]

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.**

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

La retribución variable está limitada al Presidente Ejecutivo, único consejero ejecutivo en el ejercicio en curso, y sirve de complemento a su retribución fija y tiene la finalidad de potenciar el compromiso del consejero con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones, ligando parte de su remuneración al rendimiento de la Sociedad y a su desempeño personal. En lo que respecta a la retribución variable a corto plazo, esta retribución tiene un importe máximo de 550 miles de euros y se evalúa una vez finalizado el ejercicio. En lo que respecta a la retribución variable a largo plazo, esta tendrá un importe máximo anual equivalente al 75% de la retribución fija anual del consejero ejecutivo y será abonado, en su caso, en el ejercicio 2023, tras la aprobación de las cuentas anuales, y una vez aprobado por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos.

En cuanto al mix retributivo, la Sociedad ofrece a los consejeros ejecutivos (i) una retribución fija; (ii) una retribución de carácter variable; (iii) sistemas de previsión; y (iv) otras condiciones establecidas en los contratos del Presidente Ejecutivo.

La retribución guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica actual y los estándares de mercado de empresas comparables. Asimismo, la política retributiva de la Sociedad está orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la misma, incluyendo las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Además, en relación con la proporción entre los conceptos retributivos variables y los fijos, siendo la retribución fija percibida por el Presidente Ejecutivo de 850 miles de euros y considerando para el ejercicio 2021 un importe por pertenencia al Consejo y por dietas de asistencia al Consejo de 87 miles de euros (idéntico al máximo aplicable para el ejercicio 2020), así como el importe máximo a percibir de la retribución variable a corto plazo (550 miles de euros), la retribución variable máxima a percibir en el ejercicio 2021 supondría el 36,99 % de la remuneración total por estos conceptos.

El abono de la retribución variable se diferirá y únicamente se producirá después del cierre del ejercicio, a los efectos de que la Sociedad pueda llevar a cabo la evaluación y comprobación del cumplimiento de los parámetros establecidos para la determinación de dicha retribución.

La evaluación se realizará, entre otros aspectos, sobre la base de los resultados anuales de la Sociedad y de su grupo consolidado, que serán analizados por la Comisión de Auditoría y Control. Tras dicho análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevará la propuesta de retribución variable al Consejo de Administración, que aprobará en su caso el importe de retribución variable que corresponda.

Tal y como se ha señalado anteriormente, la Sociedad aplicará durante el ejercicio 2021 la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el período 2020-2022 aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de junio de 2020 y que, respecto de la remuneración variable va a introducir los parámetros indicados en el apartado A.1 punto 6 posterior para seguir la evolución del mercado en esta área.

Finalmente, la Sociedad iniciaría las acciones precisas para la devolución, en su caso, por parte del consejero de remuneraciones percibidas, cuando estas remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta, aunque estas acciones no estén expresamente previstas como cláusulas en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.**

Se someterá a la aprobación de la próxima Junta General de la Sociedad, a celebrar previsiblemente en el mes de junio, un importe máximo bruto anual de la remuneración del conjunto de los Consejeros a favor de los miembros del Consejo de Administración y sus comisiones para el ejercicio en curso 2021 de 5.000.000 euros asignados a los miembros del Consejo de Administración por el desarrollo, de manera conjunta, de sus funciones como consejeros.

Esta cantidad deberá ser aprobada por la Junta General de Accionistas, conforme a lo previsto en los Estatutos de la Sociedad y será distribuida entre los miembros del Consejo de Administración por éste, teniendo en cuenta la pertenencia a las comisiones, los cargos que ocupen, su dedicación al servicio de la Sociedad y otras circunstancias objetivas que estime conveniente.

Está previsto que el Consejo de Administración apruebe los siguientes importes de componentes fijos de la retribución, para los distintos miembros del Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría y Control, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la Comisión de Gestión y Riesgos:

Asignación fija:

- Pertenencia al Consejo de Administración: 55.478 euros anuales.
- Presidencia de la Comisión de Auditoría y Control, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Gestión y Riesgos: 15.384 euros anuales.

Dietas:

- Dieta por asistencia a sesión del Consejo de Administración: 3.500 euros.
- Dieta por asistencia a sesión de la Comisión de Auditoría y Control: 3.500 euros.
- Dieta por asistencia a sesión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 5.000 euros.
- Dieta por asistencia a la Comisión de Gestión y Riesgos: 6.000 euros por trimestre.

La asignación fija anual aplicable al Sr. Adrián Lajous Vargas por su pertenencia al Consejo de Administración está actualmente estimada en 200.000 euros. La justificación de esta diferente asignación del Sr. Adrián Lajous Vargas se debe a las circunstancias objetivas ligadas a las particulares aportaciones que en razón de su cualificación o experiencia profesional puede efectuar el Sr. Adrián Lajous Vargas al desarrollo de sus funciones colegiadas propias del Consejo de Administración. En este sentido, como pone de manifiesto su curriculum vitae, disponible en la página web de la Sociedad, además de la especial situación derivada de su residencia en México, su singular cualificación y experiencia personal en el ámbito internacional en el sector energético, particularmente en Latam, es lo que da un especial valor añadido a su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad, considerándose en este sentido muy relevante su visión como consejero, no solo respecto de las funciones del Consejo en general, sino en particular en relación a la definición estratégica de la Sociedad dada su experiencia internacional.

El Consejo de Administración de la Sociedad acordó que la asignación fija correspondiente a la presidencia de la Comisión de Gestión y Riesgos, equivalente a 15.384 euros anuales, fuese percibida por el Vicepresidente de esta Comisión, Sr. Uriarte Santamarina, toda vez que el Presidente de la Comisión es el Presidente Ejecutivo de la Sociedad.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

La retribución fija actualmente estimada por el desempeño de funciones ejecutivas del Presidente Ejecutivo asciende a 850.000 euros, sin que esté actualmente prevista la introducción de cambios significativos para el ejercicio 2021.

- **Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.**

Las remuneraciones en especie corresponden exclusivamente al Presidente Ejecutivo y se limitan a primas de los seguros de vida y accidentes. La suma de todos estos conceptos ascendió a 3.699,44 euros durante el ejercicio 2020 y se prevé un importe similar durante el ejercicio 2021.

- **Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.**

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

La retribución variable del Presidente Ejecutivo es uno de los aspectos recogidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2020-2022 aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas 2020 de la Sociedad celebrada el 25 de junio de 2020, que aprobó una retribución variable a corto plazo y otra a largo plazo.

En lo que respecta a la retribución variable a corto plazo, esta tendrá un importe máximo de 550.000 euros, así como un 10 % de posible ajuste sobre esta cantidad en función de la evaluación de su desempeño.

La percepción de la retribución variable estará vinculada al cumplimiento de los siguientes parámetros:

Objetivos financieros (80 % del total de la retribución variable):

- Cartera de pedidos: 30 % del total de la retribución variable.
- Margen (EBITDA): 30 % del total de la retribución variable.
- Ingresos consolidados: 20 % del total de la retribución variable.

Objetivos no financieros (HSE) (20 % del total de la retribución variable):

- Seguridad (10 % del total de la retribución variable).
- Medio ambiente (10 % del total de la retribución variable).

Del mismo modo, la Sociedad valorará el cumplimiento ponderado mínimo de entre el 50 % y el 70 % del total de objetivos.

La concreción de los objetivos (KPIs o medidores), el ajuste del 10 % por evaluación del desempeño y el importe a percibir será competencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad.

En lo que respecta a la retribución variable a largo plazo, la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 25 de junio de 2020 incluye un plan de retribución variable a largo plazo ("ILP") para los consejeros ejecutivos. Este ILP ha sido formulado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y contempla una retribución variable a largo plazo para los consejeros ejecutivos con los objetivos de promover la generación recíproca de valor para la Sociedad, sus accionistas y beneficiarios, potenciando el compromiso de estos últimos y recompensando la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo. De esta forma, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a participar durante la vigencia de la Política de Remuneraciones en todos aquellos programas de retribución variable a largo plazo en metálico, en acciones o referenciados al valor de la acción que sean aprobados por la Junta General, a propuesta del Consejo de Administración, formulada previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El ILP ha sido diseñado de acuerdo con el principio de prudencia y ha tomado en consideración las tendencias actuales de empresas comparables y las mejores prácticas de distintos agentes del mercado y tiene las siguientes características principales:

- Tipo de plan: incentivo a largo plazo en metálico vinculado a objetivos del plan de negocio.
- Objeto:
 - Promover generación de valor recíproca de valor para la Sociedad, sus accionistas y beneficiarios.
 - Orientar al equipo directivo a la consecución de objetivos del plan de negocio.
 - Potenciar la dedicación y el compromiso de los beneficiarios en el ejercicio de su cargo.
 - Incentivar el rendimiento y desempeño profesional a largo plazo de los consejeros ejecutivos.
 - Promover la sostenibilidad de la compañía para la creación de valor a largo plazo.
- Beneficiario: Presidente Ejecutivo.
- Duración: 3 años: 1 de enero 2020 - 31 diciembre 2022.
- Abono: en 2023, tras la aprobación de las cuentas anuales y una vez aprobado por el Consejo de Administración el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos.
- Liquidación: en metálico.
- Incentivo: nivel de concesión cercano a la parte media de mercado del grupo de comparación, referido a la retribución fija anual ("RFA"), con valor target anualizado como RFA de 75 %, con incentivo total calculado según $\%RFA * n^{\circ}$ de años de duración del plan.
- Objetivos:
 - Rendimiento total del accionista en relación con el grupo de comparación ("Relative TSR").
 - EBITDA acumulado para el período.
 - Tercer objetivo compuesto por factores cualitativos vinculados al plan estratégico.
- Ponderación de los objetivos:
 - 60 % EBITDA.
 - 30 % Relative TSR.
 - 10 % factores cualitativos vinculados al plan estratégico.
- Objetivo llave de cumplimiento mínimo del 80 % del objetivo de EBITDA definido.
- Extinción "Good Leaver" - derecho a percibir parte proporcional del plan.
- Extinción "Bad Leaver" - sin derecho a percibir incentivo alguno.

- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

De conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2020-2022, el Presidente Ejecutivo será beneficiario de un sistema de ahorro a largo plazo vinculado a la jubilación, incapacidad permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez, y fallecimiento, con el propósito de complementar sus prestaciones públicas de la Seguridad Social.

En particular, el Presidente Ejecutivo tendrá derecho al sistema general de beneficios sociales de la Sociedad, por el que la Sociedad realiza en el plan de pensiones contratado, en su caso, de forma particular por el Presidente Ejecutivo una aportación complementaria a la efectuada por el propio consejero ejecutivo y cuyo importe depende de diversos factores como, por ejemplo, la antigüedad en la empresa. Además, el Presidente Ejecutivo tendrá derecho a participar durante la vigencia de la Política de Remuneraciones en todos aquellos sistemas de ahorro a largo plazo que sean aprobados por la Junta General de Accionistas, a propuesta del Consejo de Administración, formulada previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Sociedad confirma que durante el ejercicio 2020 no efectuó aportación alguna a los planes de pensiones contratados de forma particular por sus consejeros y que no tiene actualmente previsión de efectuarlas durante el ejercicio 2021.

- **Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.**

El contrato del Presidente Ejecutivo, único consejero ejecutivo en el ejercicio en curso, tiene actualmente una duración indefinida y en el mismo está prevista una compensación económica por cese anticipado y un pacto de no competencia post-contractual:

- Indemnización por cese anticipado en caso de separación del cargo de consejero o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad que sirve de base a la retribución de funciones delegadas o ejecutivas no debidas a incumplimiento imputable al consejero, por una cuantía máxima equivalente al importe de las dos últimas anualidades de (a) la retribución fija, (b) la retribución variable, y (c) los importes percibidos en virtud con los convenios especiales con la Seguridad Social que, en su caso, se hubieran suscrito.

- No competencia post contractual. Durante un período de dos años desde la terminación del contrato suscrito con la Sociedad, el Presidente Ejecutivo no podrá prestar sus servicios profesionales, ni funciones de administración o directivo en compañías o entidades que tengan un objeto social total o parcialmente análogo al de la Sociedad, salvo aprobación expresa del Consejo de Administración, a propuesta del Presidente Ejecutivo. La compensación económica por este pacto de no competencia post contractual se entenderá incluida en la indemnización prevista para el supuesto de terminación del contrato descrita en el punto "Indemnización por cese anticipado" indicada en el párrafo anterior.

- **Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.**

Las condiciones que deberá respetar el contrato del Presidente Ejecutivo son actualmente las siguientes, de conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2020-2022 ("PRC"):

(i) Retribución: el contrato del Presidente Ejecutivo incluye el paquete retributivo que tienen derecho a percibir por el desempeño de sus funciones delegadas o ejecutivas.

(ii) Duración: el contrato del Presidente Ejecutivo tiene una duración indefinida.

(iii) Indemnización por cese anticipado: por una cuantía máxima equivalente al importe de las dos últimas anualidades de (a) la retribución fija, (b) la retribución variable, y (c) los importes percibidos en virtud con los convenios especiales con la Seguridad Social que, en su caso, se hubieran suscrito.

(iv) No competencia post contractual: el Presidente Ejecutivo se abstendrá durante un período de dos años desde la terminación del contrato suscrito con Técnicas Reunidas de competir en los términos referidos anteriormente. La compensación económica por este pacto de no competencia post contractual se entenderá incluida en la indemnización prevista para el supuesto de terminación del contrato descrita en el punto (iii) anterior.

(v) No concurrencia: la relación del Presidente Ejecutivo con la Sociedad es de carácter exclusivo y, por tanto, no podrán prestar servicios a otras entidades durante la vigencia de sus contratos, salvo autorización expresa del Consejo de Administración, a propuesta del Presidente Ejecutivo, con excepción de los cargos que puedan ocupar, en su caso, en sociedades del Grupo Técnicas Reunidas.

(vi) Deber de confidencialidad: el Presidente Ejecutivo deberá guardar secreto de las informaciones, datos, informes o antecedentes que conozcan como consecuencia del ejercicio de sus funciones, subsistiendo este deber de confidencialidad aun cuando haya cesado en sus funciones.

Según la PRC, el Presidente Ejecutivo tendrá derecho a recibir una remuneración compuesta por los siguientes conceptos retributivos:

(i) Una retribución fija anual.

(ii) Una retribución variable anual.

(iii) Una retribución variable a largo plazo.

(iv) Un sistema de ahorro a largo plazo, de conformidad con el sistema general de beneficios sociales de la Sociedad, de aplicación a todos sus empleados.

(v) Una indemnización por cese anticipado y pacto de no competencia post contractual.

(vi) Una prestación asistencial, consistente en una póliza de vida y otra de accidentes en el contexto de las condiciones vigentes de la póliza colectiva suscrita por la Sociedad para todos sus trabajadores.

(vii) Un vehículo de empresa.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A la fecha de este informe no está previsto que se devengue remuneración suplementaria alguna por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo sin perjuicio de la que corresponde por el contrato de asesoramiento suscrito entre el Sr. William Blaine Richardson y la Sociedad, por el que percibió la cantidad de 301.159,25 euros durante el ejercicio 2020 y respecto al que no se prevén cambios significativos para el ejercicio 2021.

- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

A la fecha de este informe no existe retribución alguna a consejeros en forma de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No existe remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

El Consejo de Administración de la Sociedad no tiene la intención de modificar durante el ejercicio 2021 la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2020-2022 aprobada en la Junta General celebrada el 25 de junio de 2020.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

Español: https://www.tecnicasreunidas.es/wp-content/uploads/2020/06/23_TR_JG20_PRC.pdf
Inglés: https://www.tecnicasreunidas.es/wp-content/uploads/2020/06/23_TR_JG20_PRC_EN.pdf

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

Tal y como se refleja en el apartado B.4, la votación consultiva en la Junta General del Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior, únicamente arrojó un 0,49 % de votos en contra y un 0 % de abstenciones, por lo que se deduce que la gran mayoría de los accionistas de la Sociedad aprueban el sistema retributivo aplicado por la Técnicas Reunidas para sus consejeros y, asimismo se reflejó en el resultado de la votación de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2020-2022 que se sometió a votación de la Junta General del ejercicio 2020 y que fue aprobada por un 99,44 % de votos a favor.

Sobre la base del o anterior, la Sociedad continuará aplicando los principios y el sistema retributivo recogidos en la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

En el marco de las funciones que tiene atribuidas tanto en los Estatutos Sociales como en el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad es el órgano que asiste al Consejo de Administración en materias de remuneraciones.

En particular, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14.2 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, informa al Consejo de Administración sobre los sistemas y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y altos directivos, que ha elevado al Consejo de Administración con el objeto de que, en su caso, sea aprobado por este.

En este sentido, durante el ejercicio 2020 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en diversas ocasiones para tratar asuntos relacionados con la retribución de los consejeros. En particular, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluó en su reunión de 25 de febrero de 2020 el cumplimiento de las condiciones de la retribución variable de los consejeros ejecutivos y propuso en su reunión de 5 de mayo de 2020 la cifra de 5.000.000 € como importe máximo bruto anual de la remuneración del conjunto de los consejeros para su aprobación por la Junta General Ordinaria de la Sociedad, así como, entre otros asuntos, propuso los criterios de distribución de este importe máximo entre los consejeros para el ejercicio 2020.

Durante el ejercicio 2020, la Sociedad ha contado con el asesoramiento externo de Ernst & Young y Ramón y Cajal Abogados; así, Ernst & Young ha participado en el diseño del Plan de Retribución Variable a Largo Plazo para Consejeros Ejecutivos y Ramón y Cajal Abogados en el análisis jurídico de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2020-2022.

Por su parte, el Consejo de Administración de la Sociedad tiene atribuida expresamente en los artículos 22 de los Estatutos Sociales y 26 del Reglamento del Consejo de Administración la función de determinar, en cada ejercicio, la forma y el momento de pago y acordar la distribución entre sus miembros del importe conjunto correspondiente a la retribución estatutaria prevista en los Estatutos. Del mismo modo, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodécimo de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración ha elaborado durante el ejercicio 2020 la Política de Remuneración de los Consejeros para los ejercicios 2020-2022, que ha sido sometida a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 25 de junio de 2020, previo informe específico favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprobado por este órgano corporativo el 5 de mayo de 2020.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

En el proceso de elaboración y aprobación de los sistemas retributivos de los consejeros, la Sociedad ha establecido medidas que permiten controlar los riesgos de su actividad y ajustar dichos sistemas a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad. En particular, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene una función de supervisión y revisión continua de la política retributiva de sus consejeros, ya que tiene la responsabilidad de informar los sistemas y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y altos directivos y elaborar la información a incluir en el informe público anual sobre la remuneración de los consejeros.

Por su parte, el Consejo de Administración es el órgano responsable de aprobar las políticas y estrategias generales de la Sociedad y determinadas decisiones operativas, tales como la política de retribuciones, la retribución de los consejeros, así como, en el caso de los consejeros ejecutivos, la retribución adicional por sus funciones ejecutivas y la aprobación de sus contratos y la política de control y gestión de riesgos.

Como resultado de lo anterior, los sistemas retributivos de los consejeros de la Sociedad llevan implícitos en su diseño medidas de control de riesgos, ya que (i) la retribución de los consejeros se limita a una asignación fija anual y a unas dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las distintas comisiones cuyo importe máximo anual es aprobado por la Junta General de Accionistas; (ii) los componentes variables de la remuneración se circunscriben a los consejeros ejecutivos; y (iii) la estructura accionarial actual de la Sociedad asegura que los intereses de la Sociedad y del Presidente Ejecutivo están alineados.

Adicionalmente, la retribución variable anual diversifica el paquete retributivo del Presidente Ejecutivo con la inclusión de un complemento salarial adicional a la retribución fija, abonada tras la finalización del ejercicio una vez evaluado el cumplimiento de las condiciones vinculadas al pago de la misma. Asimismo, el Presidente Ejecutivo es beneficiario de una retribución variable a largo plazo que tiene como objeto, entre otros, promover la sostenibilidad de la Sociedad para la creación de valor a largo plazo. Con esta medida, la Sociedad entiende que logra un equilibrio entre las retribuciones y, del mismo modo, cubre los aspectos críticos para garantizar los objetivos a largo plazo de la Sociedad, ya que gran parte de los proyectos tienen previsto un plazo de ejecución plurianual.

En particular, la retribución variable anual a corto y largo plazo para los ejercicios 2020-2022 tienen la finalidad de potenciar el compromiso del consejero de la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones, ligando esta retribución al rendimiento de la Sociedad y a su desempeño personal. En este sentido, la retribución variable anual tiene como parámetros fundamentales para su devengo, además del rendimiento personal del consejero, la evaluación del desempeño de la Sociedad, tomando en consideración tanto objetivos cuantitativos (tales como cartera de pedidos/adjudicaciones, margen (EBITDA) e ingresos consolidados), así como objetivos no financieros (10 % objetivos de seguridad y salud laboral y 10 % objetivos medioambientales). Por lo parte, la retribución variable a largo plazo 2020-2022 tiene en cuenta como objetivos y ponderaciones el rendimiento total del accionista en relación con el grupo de comparación (30 %), el EBITDA acumulado para el período (60 %) y factores cualitativos vinculados al plan estratégico (10 %).

En relación con las potenciales situaciones de conflicto de intereses, el Reglamento del Consejo de Administración, el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores y el Código de Conducta de la Sociedad regulan los conflictos de interés y establecen que serán puestos en conocimiento del Consejo por los propios afectados, quienes se abstendrán de intervenir en la operación a que el conflicto se refiera.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La remuneración devengada por los Consejeros de la Sociedad durante el ejercicio 2020 ha cumplido en todos sus ámbitos con la Política de Remuneraciones vigente.

En particular, los consejeros no ejecutivos han percibido en el ejercicio 2020 los importes que se determinan en la Política de Remuneraciones y que se detallan en el apartado C.1, esto es, una retribución fija anual, una asignación fija anual por la presidencia de las Comisiones y dietas por asistencia efectiva a las reuniones. En este sentido, el importe total devengado por el conjunto de los consejeros en 2020 asciende a 4.240 miles de euros y, por tanto, ha cumplido con el límite máximo total anual de 5.000.000 euros establecido en la Política de Remuneraciones.

Por otro lado, a los Presidentes del Consejo de Administración durante el ejercicio 2020, de conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones, les correspondieron la siguiente remuneración:

(i) Una retribución fija de 850.000 euros para el Presidente (ahora Presidente de Honor) y de 800.000 euros para el Vicepresidente I (ahora Presidente Ejecutivo), y (ii) una retribución variable anual por importe de hasta 550.000 euros por el cumplimiento de objetivos, que podrá ajustarse en un 10% al alza o a la baja, en función del desempeño personal del consejero.

En este sentido, en cuanto a la retribución variable de los consejeros ejecutivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su sesión de fecha 25 de febrero de 2020, evaluó el cumplimiento de las condiciones de la retribución variable de los consejeros ejecutivos contenidas en la Política de Remuneraciones 2020-2022 de la Sociedad, que tiene como criterio fundamental la evaluación del desempeño de la Sociedad, tomando en consideración los siguientes aspectos:

Objetivos financieros (80 % del total de la retribución variable):

- Cartera: 30 % del total de la retribución variable.
- Margen (EBITDA): 30 % del total de la retribución variable.
- Ingresos consolidados: 20 % del total de la retribución variable.

Objetivos no financieros (HSE) (20 % del total de la retribución variable):

- Seguridad (10 % del total de la retribución variable).
- Medio ambiente (10 % del total de la retribución variable).

Como consecuencia de la aplicación de los referidos criterios, y una vez ponderada la información recibida, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estimó por unanimidad el cumplimiento medio del 70 % de los parámetros en el caso del Presidente Ejecutivo (50 % de cada uno de los parámetros financieros -40 % de retribución variable total-, 100 % de cada uno de los parámetros no financieros -20 % de retribución variable total- y 10 % de ajuste por desempeño personal) y, por lo tanto, la percepción por el mismo del 70 % de la retribución variable, que asciende a 385.000 euros conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones de la Sociedad.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	36.029.227	68,39

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	176.171	0,49
Votos a favor	35.852.286	99,51
Abstenciones	770	0,00

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

Para el ejercicio 2020, la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 25 de junio de 2020 aprobó un importe máximo total de 5.000.000 euros, acordando el Consejo de Administración la siguiente distribución entre los distintos miembros del Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría y Control, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la Comisión de Tesorería y Riesgos:

- Pertenencia al Consejo de Administración: 55.478 euros anuales.
- Presidencia de la Comisión de Auditoría y Control, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Tesorería y Riesgos: 15.384 euros anuales.
- Dieta por asistencia a la sesión del Consejo de Administración: 3.500 euros.
- Dieta por asistencia a la sesión de la Comisión de Auditoría y Control: 3.500 euros.
- Dieta por asistencia a la sesión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 5.000 euros.
- Dieta por asistencia a la sesión de la Comisión de Tesorería y Riesgos: 6.000 euros por trimestre.

Adicionalmente, la asignación fija anual aplicable al Sr. Adrián Lajous Vargas por su pertenencia al Consejo de Administración ascendió a 200.000 euros. La justificación de esta diferente asignación fija anual del Sr. Adrián Lajous Vargas se debe a las circunstancias objetivas ligadas a las particulares aportaciones que en razón de su cualificación y experiencia profesional puede efectuar el Sr. Adrián Lajous Vargas al desarrollo de las funciones colegiadas propias del Consejo de Administración. En este sentido, como pone de manifiesto su curriculum vitae, disponible en la página web de la Sociedad, además de la especial situación derivada de su residencia en México, su singular cualificación y experiencia personal en el ámbito internacional en el sector energético, particularmente en Latam, es lo que da un singular valor añadido a su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad, considerándose en este sentido muy relevante su visión como consejero, no solo respecto de las funciones del Consejo en general, sino en particular en relación a la definición estratégica de la Sociedad dada su experiencia internacional.

Esta distribución es la misma aprobada por el Consejo de Administración para el ejercicio 2019, sin que, por lo tanto, hayan variado respecto al ejercicio anterior.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Los sueldos devengados por cada uno de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2020 por el desempeño de funciones de dirección ascienden a 884.709,84 euros en el caso del Presidente de Honor (850.000 euros de retribución fija y 34.709,84 euros en concepto de prima de seguro de vida y accidentes) y a 1.188.699,64 euros en el caso del Presidente Ejecutivo (800.000 euros de retribución fija, 385.000 euros de retribución variable y 3.699,84 euros en concepto de prima de seguro de vida y accidentes), cifras que responden a lo previsto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de 25 de junio de 2020.

De conformidad con lo anterior, la única variación que se ha producido en la retribución de los consejeros ejecutivos deriva del cambio en la composición del Consejo de Administración, contando desde el 25 de junio de 2020 con un único consejero ejecutivo, sin que haya habido variaciones ni en el sistema de remuneración ni en los importes.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

En 2020 han existido dos planes retributivos variables de similar contenido, aplicables al Presidente Ejecutivo y al Presidente de Honor de la Sociedad en su condición de consejeros ejecutivos. Estos planes fueron aprobados, como parte de la Política de Remuneraciones de la Sociedad, por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 25 de junio de 2020.

Los planes detallan un sistema de primas anuales (bonus) por un importe máximo anual de 550.000 euros para el ejercicio 2020, que se abonará una vez finalice cada ejercicio y atendiendo al resultado del mismo.

La retribución variable ha tenido como parámetros fundamentales la evaluación del desempeño de la Sociedad, tomando en consideración aspectos como la contratación de la Sociedad durante el ejercicio, el volumen de la cartera de pedidos, sus ingresos, beneficios y retribución al accionista durante dicho ejercicio.

En particular, para la determinación de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2020 se tomaron en consideración los siguientes aspectos:

Objetivos financieros (80 % del total de la retribución variable):

- Cartera de pedidos: 30 % del total de la retribución variable.
- Margen (EBITDA): 30 % del total de la retribución variable.
- Ingresos consolidados: 20 % del total de la retribución variable.

Objetivos no financieros (HSE) (20 % del total de la retribución variable):

- Seguridad (10 % del total de la retribución variable).
- Medio ambiente (10 % del total de la retribución variable).

Como consecuencia de la aplicación de los referidos criterios, y una vez ponderada la información recibida, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estimó por unanimidad el cumplimiento medio del 70 % de los parámetros en el caso del Presidente Ejecutivo (50 % de cada uno de los parámetros financieros -40 % de retribución variable total-, 100 % de cada uno de los parámetros no financieros -20 % de retribución variable total- y 10 % de ajuste por desempeño personal) y, por lo tanto, la percepción por el mismo del 70 % de la retribución variable, que asciende a 385.000 euros conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones de la Sociedad.

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

La Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 25 de junio de 2020 incluye un plan de retribución variable a largo plazo ("ILP") para los consejeros ejecutivos. Este ILP ha sido elaborado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad y establece que los consejeros ejecutivos tendrán derecho a recibir una retribución variable a largo plazo con los objetivos de promover la generación recíproca de valor para la Sociedad, sus accionistas y beneficiarios, potenciando el compromiso de estos últimos y recompensando la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo. De esta forma, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a participar durante la vigencia de la Política de Remuneraciones en todos aquellos programas de retribución variable a largo plazo en metálico, en acciones o referenciados al valor de la acción que sean aprobados por la Junta General, a propuesta del Consejo de Administración, formulada previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El ILP ha sido diseñado de acuerdo con el principio de prudencia y ha tomado en consideración las tendencias actuales de empresas comparables y las mejores prácticas de distintos agentes del mercado y tiene las siguientes características principales:

- Tipo de plan: incentivo a largo plazo en metálico vinculado a objetivos del plan de negocio.

- Objeto:

- Promover generación de valor recíproca de valor para la Sociedad, sus accionistas y beneficiarios.
- Orientar al equipo directivo a la consecución de objetivos del plan de negocio.
- Potenciar la dedicación y el compromiso de los beneficiarios en el ejercicio de su cargo.
- Incentivar el rendimiento y desempeño profesional a largo plazo de los consejeros ejecutivos.
- Promover la sostenibilidad de la compañía para la creación de valor a largo plazo.

- Beneficiario: Presidente Ejecutivo.

- Duración: 3 años: 1 de enero 2020 - 31 diciembre 2022.

- Abono: en 2023, tras la aprobación de las cuentas anuales y una vez aprobado por el Consejo de Administración el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos.

- Liquidación: en metálico.

- Incentivo: nivel de concesión cercano a la parte media de mercado del grupo de comparación, referido a la retribución fija anual ("RFA"), con valor target anualizado como RFA de 75 %, con incentivo total calculado según $\%RFA * n^{\circ}$ de años de duración del plan.
- Objetivos:
 - Rendimiento total del accionista en relación con el grupo de comparación ("Relative TSR").
 - EBITDA acumulado para el período.
 - Tercer objetivo compuesto por factores cualitativos vinculados al plan estratégico.
- Ponderación de los objetivos:
 - 60 % EBITDA acumulado para el período.
 - 30 % Rendimiento total del accionista en relación con el grupo de comparación.
 - 10 % factores cualitativos vinculados al plan estratégico.
- Objetivo llave de cumplimiento mínimo del 80 % del objetivo de EBITDA definido.
- Extinción "Good Leaver" - derecho a percibir parte proporcional del plan.
- Extinción "Bad Leaver" - sin derecho a percibir incentive alguno.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

La Sociedad no ha procedido a reducir o reclamar la devolución de componentes variables durante el ejercicio 2020.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

La Sociedad no ha realizado durante el ejercicio 2020 aportación alguna al plan de pensiones privado de D. José Lladó Fernández-Urrutia, D. Juan Lladó Arburúa o de cualquier otro consejero.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

No han existido durante el ejercicio 2020 indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago de esta naturaleza.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

La Sociedad confirma que los contratos de D. José Lladó Fernández-Urrutia y D. Juan Lladó Arburúa no han sido modificados durante el ejercicio 2020.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Las remuneraciones en especie corresponden exclusivamente a los consejeros ejecutivos D. José Lladó Fernández-Urrutia y D. Juan Lladó Arburúa y se limitan a primas de los seguros de vida y accidentes por un importe conjunto de 38.409,48 euros durante el ejercicio 2020, de los que 34.709,84 euros corresponden a D. José Lladó Fernández-Urrutia y 3.699,84 euros corresponden a D. Juan Lladó Arburúa.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No se han producido pagos de esta naturaleza.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Las remuneraciones en especie corresponden exclusivamente a los consejeros ejecutivos D. José Lladó Fernández-Urrutia y D. Juan Lladó Arburúa y se limitan a primas de los seguros de vida y accidentes por un importe conjunto de 38.409,48 euros durante el ejercicio 2020, de los que 34.709,84 euros corresponden a D. José Lladó Fernández-Urrutia y 3.699,84 euros corresponden a D. Juan Lladó Arburúa.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No se han producido pagos de esta naturaleza.

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

La Sociedad ha firmado con el consejero Sr. William Blaine Richardson un contrato de asesoramiento por el que percibió la cantidad de 301.159,25 euros durante el ejercicio 2020.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	Vicepresidente Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	Vicepresidente Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don WILLIAM BLAINE RICHARDSON	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ALFREDO BONET BAIGET	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don RODOLFO MARTÍN VILLA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	Consejero Independiente	Desde 25/06/2020 hasta 31/12/2020
Doña IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ	Consejero Independiente	Desde 25/06/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 25/06/2020
Don ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 25/06/2020

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	55	32		800	385			4	1.276	1.469
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	55	32							87	87
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	55	32	59						146	146
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	55	32							87	87
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	55	32	90						177	177
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	55	32	71						158	158
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	55	32	71						158	158
Don WILLIAM BLAINE RICHARDSON	55	32						301	388	390
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	200	32							232	232
Don ALFREDO BONET BAIGET	55	32	62						149	137
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	55	32	80						167	157
Don RODOLFO MARTÍN VILLA	55	32	59						146	84
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	28	17	10						55	
Doña IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ	28	18	13						59	
Don JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	28			850				35	913	1.470
Don ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ	28	14							42	87

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución basado en acciones							0,00				
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución basado en acciones							0,00				
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución basado en acciones							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ- NAVARRO NAVARRETE	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución basado en acciones							0,00				
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución basado en acciones							0,00				
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución basado en acciones							0,00				
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución basado en acciones							0,00				
Don WILLIAM BLAINE RICHARDSON	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	de retribución basado en acciones											
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución basado en acciones							0,00				
Don ALFREDO BONET BAIGET	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución basado en acciones							0,00				
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución basado en acciones							0,00				
Don RODOLFO MARTÍN VILLA	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución basado en acciones							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución basado en acciones							0,00				
Doña IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución basado en acciones							0,00				
Don JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución basado en acciones							0,00				
Don ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución basado en acciones							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	
Don WILLIAM BLAINE RICHARDSON	
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	
Don ALFREDO BONET BAIGET	
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	
Don RODOLFO MARTÍN VILLA	
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	
Doña IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ	
Don JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA								
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA								
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ								
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE								
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA								
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA								
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES								
Don WILLIAM BLAINE RICHARDSON								
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don ALFREDO BONET BAIGET								
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA								
Don RODOLFO MARTÍN VILLA								
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO								
Doña IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ								
Don JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA								
Don ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	Prima de seguro de vida y accidentes	4
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	Concepto	
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	Concepto	
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	Concepto	
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	Concepto	
Don WILLIAM BLAINE RICHARDSON	Concepto	
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	Concepto	
Don ALFREDO BONET BAIGET	Concepto	
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	Concepto	
Don RODOLFO MARTÍN VILLA	Concepto	
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	Concepto	
Doña IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ	Concepto	
Don JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	Prima de seguro de vida y accidentes	35
Don ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ	Concepto	

Observaciones

[]

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA										
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA										
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ										
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE										
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA										
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA										
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES										
Don WILLIAM BLAINE RICHARDSON										
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS										
Don ALFREDO BONET BAIGET										
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA										
Don RODOLFO MARTÍN VILLA										
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO										
Doña IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ										
Don JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA										
Don ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ										

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución basado en acciones							0,00				
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	basado en acciones											
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución basado en acciones							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ- NAVARRO NAVARRETE	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución basado en acciones							0,00				
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	de retribución basado en acciones											
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución basado en acciones							0,00				
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución basado en acciones							0,00				
Don WILLIAM BLAINE RICHARDSON	La Sociedad no dispone actualmente							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	de un sistema de retribución basado en acciones											
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución basado en acciones							0,00				
Don ALFREDO BONET BAIGET	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución basado en acciones							0,00				
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	La Sociedad no dispone							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	actualmente de un sistema de retribución basado en acciones											
Don RODOLFO MARTÍN VILLA	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución basado en acciones							0,00				
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución basado en acciones							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución basado en acciones							0,00				
Don JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución basado en acciones							0,00				
Don ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ	La Sociedad no dispone actualmente de un sistema de retribución							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
	basado en acciones											

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don WILLIAM BLAINE RICHARDSON	
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	
Don ALFREDO BONET BAIGET	
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	
Don RODOLFO MARTÍN VILLA	
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	
Doña IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ	
Don JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	
Don ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA								
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA								
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ								
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA								
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA								
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES								
Don WILLIAM BLAINE RICHARDSON								
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS								
Don ALFREDO BONET BAIGET								
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA								
Don RODOLFO MARTÍN VILLA								
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO								
Doña IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ								
Don JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	Concepto	
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	Concepto	
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	Concepto	
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	Concepto	
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	Concepto	
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	Concepto	
Don WILLIAM BLAINE RICHARDSON	Concepto	
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	Concepto	
Don ALFREDO BONET BAIGET	Concepto	
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don RODOLFO MARTÍN VILLA	Concepto	
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	Concepto	
Doña IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ	Concepto	
Don JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	Concepto	
Don ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ	Concepto	

Observaciones

[]

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	1.276				1.276						1.276
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ- EGEA	87				87						87

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	146				146						146
Don FRANCISCO JAVIER CÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	87				87						87
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	177				177						177
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	158				158						158
Doña PETRA MATEOS- APARICIO MORALES	158				158						158
Don WILLIAM BLAINE RICHARDSON	388				388						388
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	232				232						232
Don ALFREDO BONET BAIGET	149				149						149
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	167				167						167
Don RODOLFO MARTÍN VILLA	146				146						146

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	55				55						55
Doña IGNACIO SÁNCHEZ- ASIAÍN SANZ	59				59						59
Don JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	913				913						913
Don ÁLVARO GARCÍA- AGULLÓ LLADÓ	42				42						42
TOTAL	4.240				4.240						4.240

Observaciones

[]

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Continuación del apartado A.1

Asimismo, los consejeros que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas tendrán derecho a recibir una remuneración compuesta por los siguientes conceptos retributivos:

- (i) Una retribución fija anual de 850.000 euros para el Presidente que tenga la condición de consejero ejecutivo.
- (ii) Una retribución variable anual que tiene la finalidad de potenciar el compromiso del consejero con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones, ligando parte de su remuneración al rendimiento de la Sociedad y a su desempeño personal. La retribución variable anual consistirá en un sistema de prima o bonus anual por un importe de hasta 550.000 euros por el cumplimiento de objetivos, sobre el que se podrá aplicar un ajuste adicional de un 10%, al alza o a la baja, sobre esta cantidad en función del desempeño personal del consejero.

La retribución variable se abonará una vez finalice cada ejercicio y atendiendo al resultado del mismo.

Finalmente, la Sociedad ha incluido en su Política de Remuneraciones de los Consejeros 2020-2022 entre la remuneración de los consejeros ejecutivos una retribución variable a largo plazo ("ILP") con los objetivos de promover la generación recíproca de valor para la Sociedad, sus accionistas y beneficiarios, potenciando el compromiso de estos últimos y recompensando la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo. Diseñado como un incentivo a largo plazo o vinculado a objetivos del Plan de Negocio, permitirá a los consejeros ejecutivos, beneficiarios de este Plan, percibir un determinado importe en metálico.

El ILP ha sido diseñado de acuerdo con el principio de prudencia y ha tomado en consideración las tendencias actuales de empresas comparables y las mejores prácticas de distintos agentes del mercado.

El ILP tiene como objeto (i) promover generación de valor recíproca para la Sociedad, sus accionistas y beneficiarios; (ii) orientar al equipo directivo a la consecución de objetivos del plan de negocio; (iii) potenciar la dedicación y el compromiso de los beneficiarios en el ejercicio de su cargo; (iv) incentivar el rendimiento y desempeño profesional a largo plazo de los consejeros ejecutivos; y (v) promover la sostenibilidad de la Sociedad para la creación de valor a largo plazo.

El ILP tendrá una duración de tres años, siendo aplicable a los ejercicios 2020, 2021 y 2022, y será abonado, en su caso, en el ejercicio 2023, tras la aprobación de las cuentas anuales, y una vez aprobado por el Consejo de Administración el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos.

El importe máximo anual al que podrá dar lugar el ILP será equivalente al 75 % de la retribución fija anual del consejero ejecutivo.

El ILP tendrá como parámetros fundamentales al menos dos objetivos financieros que representen la generación de valor a largo plazo y/o la rentabilidad de la Sociedad.

En particular, se tendrán en cuenta los siguientes objetivos y ponderaciones:

- Rendimiento total del accionista en relación con el grupo de comparación (30 %).
- EBITDA acumulado para el período (60 %).
- Factores cualitativos vinculados al plan estratégico (10 %).

Los anteriores objetivos tienen asociada una escala de logro que incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abonará el ILP. En particular, será necesario el cumplimiento mínimo del 80 % del objetivo del EBITDA.

La concreción de los objetivos y sus ponderaciones para próximos ejercicios durante la vigencia de la Política de Remuneraciones será competencia del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad.

El pago del ILP estará vinculado a la permanencia en la Sociedad, sin perjuicio de que, en los supuestos de fallecimiento, invalidez, jubilación, desistimiento empresarial y los casos de extinción de la relación mercantil que no estén causados por un quebrantamiento de deberes o responsabilidades, el consejero ejecutivo conservará el derecho a percibir una parte del ILP proporcional al tiempo transcurrido hasta la extinción. En los demás supuestos de extinción de la relación del consejero ejecutivo con la Sociedad, éste no tendrá derecho a percibir cantidad alguna derivada del ILP.

Asimismo, en los supuestos de cambio de control, cuando algún nuevo accionista pasara a ser titular de más del 30 % de los derechos de voto de la Sociedad, el beneficiario conservará el derecho a percibir el ILP como si los objetivos se hubieran cumplido al 100 %.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

25/02/2021

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

- Si
 No