

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2018 ]

CIF: [ A-28092583 ]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[ ARAPILES, 13 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 retributiva de la Sociedad, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y a propuesta motivada del Consejo de Administración. Una vez aprobada la política retributiva y el importe máximo de la remuneración anual por la Junta General de Accionistas, la distribución entre cada uno de los Consejeros será posteriormente acordada por el Consejo de Administración.

En particular, el artículo 30 de los Estatutos Sociales de la Sociedad atribuye, entre otras funciones, a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano que asiste al Consejo de Administración 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 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 éste.

En cumplimiento de las anteriores previsiones, el Consejo de Administración de la Sociedad dispondrá durante los primeros meses de 2019, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de una nueva propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad aplicable a los ejercicios 2019 a 2021 y que se someterá a la aprobación de la próxima Junta General de accionistas de la Sociedad. De aprobarse por la Junta General, los principios básicos de la Política de Remuneraciones serán, entre otros, los siguientes:

- Orientación a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, con el fin de evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
- Retribuir la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad asumida por cada uno de los consejeros, sin que en ningún caso se comprometa su independencia de criterio.
- Alinear la retribución de los consejeros con las estrategias de Técnicas Reunidas y con los intereses de la Sociedad y sus accionistas.
- Hacer efectivo el principio de transparencia de todos los conceptos retributivos de los consejeros.

Al igual que la Política anterior, para el diseño y elaboración de la nueva política, se tendrán 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 nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros la Sociedad cuenta con la participación de Ernst & Young como asesor externo en esta materia.

- 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, en su caso.

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 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 a los consejeros ejecutivos, sirviendo de complemento a su retribución fija, tiene un importe máximo de 550 miles de euros para cada uno de los consejeros ejecutivos y se evalúa una vez finalizado el ejercicio.

En cuanto al mix retributivo, la Sociedad ofrece a los consejeros ejecutivos (i) un componente fijo; (ii) conceptos retributivos de carácter variable; (iii) sistemas de previsión; y (iv) otras condiciones establecidas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. La Sociedad no tiene concedidas opciones sobre acciones.

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 de 850 miles de euros y por el Vicepresidente I de 800 miles de euros y considerando para el ejercicio 2019 un importe por pertenencia al Consejo y por dietas de asistencia al Consejo de 90 miles de euros (idéntico al del ejercicio 2018), así como el importe máximo a percibir de la retribución variable (550 miles de euros), la retribución variable máxima supondría en ambos casos el 36,91 % y al 38,19 %, respectivamente, 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 correspondientes.

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, al evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos cuantitativos establecidos y determinar en consecuencia la retribución variable que, en su caso, corresponda, eliminará aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación, con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual guarda efectiva relación con el desempeño de los beneficiarios durante el ejercicio correspondiente.

Tal y como se ha señalado anteriormente, la Sociedad se encuentra a la fecha de aprobación de este documento en proceso de elaboración de una Política de Remuneraciones de los Consejeros para el período 2019-2021, que someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas 2019, 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 este área.

- **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, una retribución total a favor de los miembros del Consejo de Administración y sus comisiones para el ejercicio en curso 2019 de 6.000.000 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 máximos totales, para los distintos miembros del Consejo de Administración, el Comité de Auditoría y Control, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Comité de Tesorería y Riesgos:

Asignación fija:

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

Dietas:

- Dieta por asistencia a sesión del Consejo de Administración: 3.500 euros.
- Dieta por asistencia a sesión del Comité 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 al Comité Interno de Tesorería y Riesgos: 6.000 euros por trimestre.

La asignación fija anual por pertenencia al Consejo de Administración 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 singular valor añadido a su incorporación 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.

- **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.**

Las retribuciones fijas actualmente estimadas por el desempeño de funciones ejecutivas de los consejeros ejecutivos ascienden a 850.000 euros en el caso del Presidente y a 800.000 euros en el caso del Vicepresidente I, sin que esté previsto que, tras su aprobación, la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros introduzca cambios significativos respecto de la retribución fija de los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2019.

- **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 a los consejeros ejecutivos y son de escasa relevancia, dado que se limitan a primas de los seguros de vida y accidentes y a una aportación al plan de pensiones privado del Presidente, en aplicación del sistema salarial y de beneficios sociales general de la Sociedad. La suma de todos estos conceptos ascendió a 40.477,88 euros durante el ejercicio 2018 y se prevé un importe similar durante el ejercicio 2019.

- **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 de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración 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 de los consejeros ejecutivos es uno de los aspectos de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2019-2021 que se someterá a la consideración de la Junta General Ordinaria de Accionistas 2019 de la Sociedad.

Esta retribución variable tendrá un importe máximo de 550.000 euros para cada uno de los consejeros ejecutivos, así como un 10 % de posible ajuste sobre esta cantidad en función de la evaluación de su desempeño.

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

Objetivos cuantitativos (80 % del total del variable):

- Adjudicaciones: 30 % del total del variable.
- Margen (EBITDA): 30 % del total del variable.
- Ingresos consolidados: 20 % del total del variable.

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

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

- **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.

La Sociedad aplica a los consejeros ejecutivos el mismo 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 o Vicepresidente I 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 del empleado. Este importe no resulta significativo para la Sociedad, ascendió a 4.000 euros durante el ejercicio 2018 y no está previsto que sufra modificaciones significativas durante el ejercicio 2019.

- **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.**

Los contratos de los consejeros ejecutivos tienen actualmente una duración indefinida y en ellos está prevista una compensación económica, para el caso de que la terminación del contrato por la Sociedad no sea consecuencia del incumplimiento de las obligaciones por parte del consejero, por un importe equivalente a veinticuatro mensualidades de la retribución fija que percibiesen en el momento de la extinción de la relación laboral (y como compensación por el pacto de no concurrencia previsto en dicho contrato por una duración de dos años), así como el importe equivalente de las dos últimas anualidades del complemento variable y al importe correspondiente a dos anualidades del Convenio Especial con la Seguridad Social que, en su caso, suscriba el consejero ejecutivo como beneficiario del mismo.

La Sociedad se encuentra actualmente en proceso de elaboración de una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas a celebrar previsiblemente el mes de junio de 2019. No está previsto que, tras su aprobación, la nueva política de Remuneraciones de los Consejeros introduzca cambios significativos respecto de estos conceptos.

- 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 los contratos de los consejeros ejecutivos son actualmente las siguientes (se modificarán, en su caso, si ello resultara necesario a raíz de la aprobación de la Política de Reumeraciones de Accionistas 2019-2021):

- (i) Duración indefinida. Los contratos de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas tendrán una duración indefinida.
- (ii) 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) el importe correspondiente a dos anualidades del convenios especiales con la Seguridad Social que, en su caso, suscriba el consejero ejecutivo como beneficiario del mismo.
- (iii) No concurrencia. Los contratos podrán prohibir a los consejeros ejecutivos que desempeñen funciones de administrador o directivo en compañías o entidades con el mismo, análogo o complementario género de actividad que la Sociedad y/o que presten servicios profesionales a dichas compañías o entidades, salvo autorización expresa de la Sociedad, a excepción de los cargos que pueda ocupar en sociedades del grupo de la Sociedad.  
La compensación económica por este pacto de no concurrencia podrá entenderse incluida en la indemnización prevista para el supuesto de terminación del contrato descrita en párrafo (ii) anterior.
- (iv) Deber de confidencialidad. Los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas deberán 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 hayan cesado en sus funciones.

Del mismo modo, el plazo de preaviso del consejero ejecutivo a la Sociedad en caso de dimisión, renuncia o baja y, por su parte, de la Sociedad al consejero ejecutivo en caso de terminación del contrato sin causa justificada es de tres meses.

La Sociedad se encuentra actualmente en proceso de elaboración de una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas a celebrar previsiblemente el mes de junio de 2019. No está previsto que, tras su aprobación, la nueva política de Remuneraciones de los Consejeros introduzca cambios significativos respecto de estos conceptos.

- 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 distinta a la que corresponde al contrato de asesoramiento suscrito entre el Sr. William Blaine Richardson y la Sociedad, por el que percibió la cantidad de 307.600,64 euros durante el ejercicio 2018 y respecto al que no se prevén cambios significativos para el ejercicio 2019.

- 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.

- 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 proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

Tal y como se ha señalado anteriormente, el Consejo de Administración de la Sociedad tiene previsto someter a la consideración de la Junta General Ordinaria de accionistas del ejercicio 2019 una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019, 2020 y 2021, actualmente en proceso de desarrollo interno, pero no aprobada por los órganos corporativos correspondientes de la Sociedad.

**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.

[https://www.tecnicasreunidas.es/wp-content/uploads/2019/02/TR\\_JG16-Política-de-remuneración-de-los-consejeros.pdf](https://www.tecnicasreunidas.es/wp-content/uploads/2019/02/TR_JG16-Política-de-remuneración-de-los-consejeros.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 0,08 % de votos en contra y un 0,03 % 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, en este, sentido, está previsto que la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros que se someterá a aprobación de la próxima Junta General de la Sociedad, contenga con carácter general los mismos principios aplicados en la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente hasta el 31/12/2018.

## **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 éste.

En este sentido, durante el ejercicio 2018, 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 14 de febrero de 2018 el cumplimiento de las condiciones de la retribución variable de los consejeros ejecutivos, propuso en su reunión de 23 de mayo de 2018 mantener la cifra de 6.000.000 € de importe máximo de la remuneración anual a percibir por el conjunto de consejeros de la Sociedad para su aprobación por la Junta General Ordinaria de la Sociedad y proponer los criterios de distribución de este importe máximo entre los consejeros para el ejercicio 2018.

Por su parte, el Consejo de Administración de la Sociedad, que tiene atribuida expresamente en los artículos 22 de los Estatutos Sociales y 25 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.

En el marco de estas competencias, el Consejo de Administración de Técnicas Reunidas, siguiendo cuando procede las propuestas o recomendaciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó el 23 de mayo de 2018 proponer a la Junta General de Accionistas fijar en 6.000.000 € el importe máximo de la remuneración anual a percibir por el conjunto de consejeros de la Sociedad y el 27 de junio de 2018 aprobar los criterios de distribución de este importe máximo entre los consejeros para el ejercicio 2018.

La Sociedad ha contado con los servicios de Ernst & Young para realizar un estudio comparativo de las prácticas de mercado de sociedades comparables en relación con los componentes variables de la retribución de los consejeros.

**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, sobre el Consejo de Administración recae la responsabilidad de la aprobación de 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 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 de los Consejeros Ejecutivos están alineados.

Adicionalmente a lo anterior, la retribución variable anual diversifica el paquete retributivo del Presidente y del Vicepresidente I con la inclusión de un complemento salarial adicional a la retribución fija, abonada tras la finalización del ejercicio. 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 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 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 2018 ha cumplido en todos sus ámbitos con la Política de Remuneraciones vigente.

En particular, en cuanto a la retribución variable de los consejeros ejecutivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su sesión de fecha 26 de febrero de 2019, evaluó el cumplimiento de las condiciones de la retribución variable de los consejeros ejecutivos contenidas en la Política de Remuneraciones 2016-2018 de la Sociedad, que tiene como criterio fundamental la evaluación del desempeño de la Sociedad, tomando en consideración los siguientes aspectos:



- Cartera.- Considerando la evolución de la cartera a cierre del ejercicio.
- Retribución al accionista.- Considerando el dividendo anual distribuido.
- Contratación anual.- Considerando el volumen de contratación anual de la Sociedad.
- Ingresos.- Considerando los ingresos totales del ejercicio.
- Beneficios.- Considerando el beneficio del ejercicio.
- Resultado de la evaluación del desempeño del consejero ejecutivo.

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 60 % de los parámetros y, por tanto, la percepción por cada uno de los Consejeros ejecutivos, don José Lladó Fernández Urrutia y don Juan Lladó Arburúa, del 60 % de la retribución variable, que asciende a 330.000 euros para cada uno de ellos 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 en su caso se hayan emitido**

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	32.117.527	100,00
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	24.694	0,08
Votos a favor	32.081.626	99,89
Abstenciones	11.207	0,03

**Observaciones**

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

Para el ejercicio 2018, la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 27 de junio de 2018 aprobó un importe máximo total de 6.000.000 euros, acordando el Consejo de Administración la siguiente distribución entre los distintos miembros del Consejo de Administración, el Comité de Auditoría y Control, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Comité de Tesorería y Riesgos:

- Pertenencia al Consejo de Administración: 55.478 euros anuales.
- Presidencia del Comité de Auditoría y Control, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y del Comité 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 del Comité 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 del Comité 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 2017 con la única excepción de la dieta por asistencia a la sesión del Comité de Tesorería y Riesgos, que ascendió en el ejercicio 2017 a 3.500 euros por sesión.

**B.6.** Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, 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 2018 por el desempeño de funciones de dirección ascienden a 1.436.644,32 euros en el caso del Presidente (850.000 euros de retribución fija, 550.000 euros de retribución variable, 32.644,32 euros como aportación al seguro de vida y 4.000 euros como aportación al plan de previsión social particular del Presidente) y a 1.353.833,48 euros en el caso del Vicepresidente I (800.000 euros de retribución fija, 550.000 euros de retribución variable y 3.833,48 euros como aportación al seguro de vida), cifras que responden a lo previsto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de 29 de junio de 2016.

Estos sueldos no han variado respecto a los devengados durante el ejercicio 2017.

**B.7.** Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados 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, 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.

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 2018 existen dos planes retributivos variables de similar contenido, aplicables al Presidente y al Vicepresidente I 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 29 de junio de 2016.

Los planes detallan un sistema de primas anuales (bonus) por un importe máximo anual de 550.000 euros para el ejercicio 2018, 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, en para la determinación de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2018 se tomaron en consideración los siguientes aspectos:

- Cartera.- Considerando la evolución de la cartera a cierre del ejercicio.

- Retribución al accionista.- Considerando el dividendo anual distribuido.
- Contratación anual.- Considerando el volumen de contratación anual de la Sociedad.
- Ingresos.- Considerando los ingresos totales del ejercicio.
- Beneficios.- Considerando el beneficio del ejercicio.
- Resultado de la evaluación del desempeño del consejero ejecutivo.

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 60 % de los parámetros y, por tanto, la percepción por cada uno de los Consejeros ejecutivos, don José Lladó Fernández Urrutia y don Juan Lladó Arburúa, del 60 % de la retribución variable, que asciende a 330.000 euros para cada uno de ellos conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones de la Sociedad.

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

No existen actualmente componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio 2018.

**B.8.** Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago 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 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 determinados componentes variables durante el ejercicio 2018.

**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 ha realizado durante el ejercicio 2018 una aportación al plan de pensiones privado del Presidente por importe de 4.000 euros, en aplicación del sistema general salarial y de beneficios sociales de la Sociedad. Al tratarse de un plan de pensiones privado, es compatible con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la Sociedad y el consejero que pudiera producirse, en su caso.

**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 2018 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. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

La Sociedad confirma que los contratos de los consejeros ejecutivos no han sido modificados durante el ejercicio 2018.

**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 y se limitan a primas de los seguros de vida y accidentes por un importe conjunto de 36.477,80 euros durante el ejercicio 2018.

**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.

La remuneración en especie corresponde únicamente a los consejeros ejecutivos y se limita a primas de los seguros de vida y accidentes por un importe conjunto de 36.477,80 euros durante el ejercicio 2018 y a una aportación al plan de pensiones privado del Presidente, en aplicación del sistema general salarial y de beneficios sociales de la Sociedad, por importe de 4.000 euros anuales durante este mismo periodo.

**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 307.600,64 euros durante el ejercicio 2018.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	Vicepresidente ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	Vicepresidente otro externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	Vicepresidente otro externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JAVIER ALARCÓ CANOSA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don WILLIAN BLAINE RICHARDSON	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ALFREDO BONET BAIGET	Consejero Independiente	Desde 29/06/2018 hasta 31/12/2018
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	Consejero Independiente	Desde 29/06/2018 hasta 31/12/2018
Don DIEGO DEL ALCÁZAR Y SILVELA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 16/07/2018

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 2018	Total ejercicio 2017
Don JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	55	35		850	550			37	1.527	1.518
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	55	35		800	550			4	1.444	1.437
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	55	35	22						112	118
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	55	35	93						183	169
Don JAVIER ALARCÓ CANOSA	55	35	41						131	112
Don ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ	55	35	39						129	118
Don PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	55	35	75						165	113
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	55	35	72						162	114
Don JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	55	35	25						115	108
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	55	35	86						176	159
Don WILLIAN BLAINE RICHARDSON	55	35						308	398	389
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	200	35							235	228
Don ALFREDO BONET BAIGET	28	14	22						64	
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	28	14	23						65	
Don DIEGO DEL ALCÁZAR Y SILVELA	28	21	27						76	118

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 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		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
Sin datos												

Observaciones

[ ]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

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 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	Seguro de vida y aportación plan de pensiones privado	37
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	Seguro de vida	4
Don WILLIAN BLAINE RICHARDSON	Contrato de asesoramiento	308

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 2018	Total ejercicio 2017
Don JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA										
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA										
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA										



## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2018	Total ejercicio 2017
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ										
Don JAVIER ALARCÓ CANOSA										
Don ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ										
Don PETRA MATEOS-APARICIO MORALES										
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA										
Don JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE										
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA										
Don WILLIAN BLAINE RICHARDSON										
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS										
Don ALFREDO BONET BAIGET										
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA										
Don DIEGO DEL ALCÁZAR Y SILVELA										

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 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		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
Sin datos												

Observaciones

[ ]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

## 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 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Sin datos								

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

### 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 Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	1.527				1.527					
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	1.444				1.444					
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	112				112					
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	183				183					
Don JAVIER ALARCÓ CANOSA	131				131					
Don ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ	129				129					
Don PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	165				165					
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	162				162					
Don JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	115				115					
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	176				176					
Don WILLIAN BLAINE RICHARDSON	398				398					
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	235				235					
Don ALFREDO BONET BAIGET	64				64					
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	65				65					

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don DIEGO DEL ALCÁZAR Y SILVELA	76				76					
TOTAL	4.982				4.982					

### 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.

Nota a los apartados C.1.A.i) y C.1.C.

Incluye dietas por presidencia y asistencia a un Comité Interno de Tesorería y Riesgos integrado por los consejeros Petra Mateos-Aparicio Morales, Pedro Luis Uriarte Santamarina, Fernando de Asúa Álvarez, José Manuel Lladó Arburúa y otros directivos y/o consejeros del grupo.

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

27/02/2019

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

- Si  
 No