
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2019]

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 ("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 CdA 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 éste.

En cumplimiento de las anteriores previsiones, a propuesta del CdA y, previo informe favorable de la CNR, la JGA de la Sociedad celebrada el 26 de junio de 2019 aprobó, con un 99,61 % de votos a favor, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad aplicable a los ejercicios 2019 a 2021 ("PRC") que será de aplicación durante el ejercicio 2020.

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

- Basada en el principio de proporcionalidad de la retribución de los administradores previsto en el artículo 25.3 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, teniendo en cuenta, entre otros factores, su tamaño, cifra de ventas, número de trabajadores y significación económica.
- 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.
- 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 de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros en su condición de tales se establece en 6.000.000 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 apruebe el mismo importe de 6.000.000 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, 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, 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. Esta retribución 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 2020 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 2019), así como el importe máximo a percibir de la retribución variable (550 miles de euros), la retribución variable máxima supondría en ambos casos el 36,99 % y al 38,27 %, 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 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 el Comité 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 2020 la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el período 2019-2021 aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 26 de junio de 2019 y que, respecto de la remuneración variable va a introducir los parámetros indicados en el Apartado A.I. punto 6 posterior para seguir la evolución del mercado en esta área.

Finalmente, la Sociedad iniciará 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, una retribución total a favor de los miembros del Consejo de Administración y sus comisiones para el ejercicio en curso 2020 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 de componentes fijos de la retribución, 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 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.

- **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 actualmente prevista la introducción de cambios significativos respecto de la retribución fija de los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2020.

- **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 del Presidente y del Vicepresidente I. La suma de todos estos conceptos ascendió a 39.310,60 euros durante el ejercicio 2019 y se prevé un importe similar durante el ejercicio 2020.

- **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 aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas 2019 de la Sociedad celebrada el 26 de junio de 2019.

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

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

- Adjudicaciones: 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.

Del mismo modo, la Sociedad tiene previsto someter a la consideración de la JGA a celebrar durante el año 2020 un plan de retribución variable a largo plazo ("ILP") para los consejeros ejecutivos. Este ILP ha sido elaborado por la CNR de la Sociedad y desarrolla lo previsto en el punto V.(III) de la PRC, que establece que "(...) los consejeros ejecutivos tendrán derecho a recibir una remuneración compuesta por los siguientes conceptos retributivos: (...) 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 de promover 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 esta PRC 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 JGA, a propuesta del CdA, formulada previo informe de la CNR".

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.
- Beneficiarios: Consejeros Ejecutivos (Presidente y Vicepresidente I).
- 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 incentive 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 incentive 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 2019-2021, los consejeros que tienen atribuidas funciones delegadas o ejecutivas serán beneficiarios 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, los consejeros ejecutivos tendrán 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 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.

Además, los consejeros ejecutivos tendrán 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 2019 no efectuó aportación alguna a los planes de pensiones contratados de forma particular por sus consejeros.

- **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 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, los consejeros ejecutivos no podrán 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 consejero 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 los contratos de los consejeros ejecutivos son actualmente las siguientes, de conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones de Accionistas 2019-2021 ("PRC"):

(i) **Retribución:** los contratos de los consejeros ejecutivos incluyen el paquete retributivo que tienen derecho a percibir por el desempeño de sus funciones delegadas o ejecutivas.

(ii) **Duración indefinida:** los contratos de los consejeros que desempeñan funciones delegadas o ejecutivas tienen 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:** los consejeros ejecutivos se abstendrán 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 párrafo (iii) anterior.

(v) **No concurrencia:** la relación de los consejeros ejecutivos 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 consejero ejecutivo, con excepción de los cargos que puedan ocupar, en su caso, en sociedades del Grupo Técnicas Reunidas.

(vi) **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.

Según la PRC, los consejeros de la Sociedad que desempeñen funciones delegadas o ejecutivas tendrán 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 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 303.436,85 euros durante el ejercicio 2019 y respecto al que no se prevén cambios significativos para el ejercicio 2020.

- 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 proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

El Consejo de Administración de la Sociedad sí tiene la intención de aprobar durante el ejercicio 2020 una actualización de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019-2021.

En este sentido, el Consejo de Administración está finalizando, en el marco de lo previsto al efecto en el punto 5.(iii) de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2019-2021, la propuesta de un Plan de Retribución Variable a Largo Plazo para los Consejeros Ejecutivos con el objetivo 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, y que será sometida a la aprobación de la Junta General de Accionistas 2020 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.

Español: https://www.tecnicasreunidas.es/wp-content/uploads/2020/01/19_TR_JG19_PRC.pdf
Inglés: https://www.tecnicasreunidas.es/wp-content/uploads/2020/01/19_TR_JG19_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 0,39 % 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 2019-2021 que se sometió a votación de la Junta General del ejercicio 2019 y que fue aprobada por un 99,59 % 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 éste.

En este sentido, durante el ejercicio 2019 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 26 de febrero de 2019 el cumplimiento de las condiciones de la retribución variable de los consejeros ejecutivos y propuso en su reunión de 13 de mayo de 2019 la cifra de 6.000.000 € como importe máximo bruto anual de la remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales 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 2019, procediendo asimismo a la revisión de las condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos.

Durante el ejercicio 2019, la Sociedad ha contado con el asesoramiento externo de Ernst & Young; así, Ernst & Young ha participado en el diseño de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2019-2021, en el diseño del Plan de Retribución Variable a Largo Plazo para Consejeros Ejecutivos y, finalmente, en la elaboración del Plan de Revisión de los Contratos de los Consejeros Ejecutivos.

Por su parte, el Consejo de Administración de la Sociedad 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. 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 2019 la Política de Remuneración de los Consejeros para los ejercicios 2019-2021, que ha sido sometida a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 26 de junio de 2019, previo informe específico favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprobado por este órgano corporativo el 13 de mayo de 2019.

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 2019 proponer a la Junta General de Accionistas fijar en 6.000.000 € como importe máximo bruto anual de la remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales y el 26 de junio de 2019, tras la aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad de este importe máximo bruto anual, aprobar los criterios de distribución de este importe máximo entre los consejeros para el ejercicio 2019.

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, 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 particular, la retribución variable anual tiene 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.

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 2019 ha cumplido en todos sus ámbitos con la Política de Remuneraciones vigente.

En particular, los consejeros no ejecutivos han percibido en el ejercicio 2019 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 su condición de tales en 2019 asciende a 1.808.489,17 euros y, por tanto, ha cumplido con el límite máximo total anual de 6.000.000 euros establecido en la Política de Remuneraciones.

Por otro lado, a los consejeros ejecutivos les corresponde en 2019, de conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones: (i) Una retribución fija de 850.000 euros para el Presidente y de 800.000 euros para el Vicepresidente I, y 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 2019-2021 de la Sociedad, que tiene como criterio fundamental la evaluación del desempeño de la Sociedad, tomando en consideración los siguientes aspectos:

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

- Adjudicaciones: 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 95 % de los parámetros y, por tanto, la percepción por cada uno de los Consejeros ejecutivos, don José Lladó Fernandez-Urrutia y don Juan Lladó Arburúa, del 95 % de la retribución variable, que asciende a 522.500 euros para cada uno de ellos conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones de la Sociedad, porcentaje al que hay que sumar, en el caso del Vicepresidente I, el 10 % de ajuste previsto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2019-2022, por lo que su retribución variable queda establecida en 577.500 euros.

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	33.706.860	100,00

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	132.516	0,39
Votos a favor	33.574.344	99,61
Abstenciones		0,00

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 2019, la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 26 de junio de 2019 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 2018, sin que, por lo tanto, hayan variado respecto al ejercicio anterior.

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 2019 por el desempeño de funciones de dirección ascienden a 1.407.731,88 euros en el caso del Presidente (850.000 euros de retribución fija, 522.500 euros de retribución variable y 35.231,88 euros en concepto de prima de seguro de vida y accidentes) y a 1.381.828,72 euros en el caso del Vicepresidente I (800.000 euros de retribución fija, 577.750 euros

de retribución variable y 4.078,72 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 26 de junio de 2019.

Estos sueldos han variado respecto a los devengados durante el ejercicio 2018 debido al increment de la cantidad percibida en concepto de retribución variable.

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 2019 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 26 de junio de 2019.

Los planes detallan un sistema de primas anuales (bonus) por un importe máximo anual de 550.000 euros para el ejercicio 2019, 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 2019 se tomaron en consideración los siguientes aspectos:

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

- Adjudicaciones: 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 95 % 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 95 % de la retribución variable, que asciende a 522.500 euros para cada uno de ellos conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones de la Sociedad, porcentaje al que hay que sumar, en el caso del Vicepresidente I, el 10 % de ajuste previsto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2019-2022, por lo que su retribución variable queda establecida en 577.500 euros.

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

No existe actualmente un plan de retribución variable a largo plazo aplicable al ejercicio 2019, sin perjuicio del Plan de retribución variable a largo plazo para los consejeros ejecutivos, detallado en otros puntos del informe, que la Sociedad tiene previsto someter a consideración de sus accionistas en la Junta General a celebrar durante el ejercicio 2020 y que, para el caso de ser aprobado, se aplicaría con efectos desde el 1 de enero de 2020.

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 componentes variables durante el ejercicio 2019.

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 2019 aportación alguna al plan de pensiones privado del Presidente, del Vicepresidente I 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 2019 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 2019.

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 39.310,60 euros durante el ejercicio 2019.

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 39.310,60 euros durante el ejercicio 2019.

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 303.436,85 euros durante el ejercicio 2019.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	Vicepresidente ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don FERNANDO DE ASÚA ALVAREZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JAVIER ALARCÓ CANOSA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 26/06/2019
Don ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don WILLIAN BLAINE RICHARDSON	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ALFREDO BONET BAIGET	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don RODOLFO MARTÍN VILLA	Consejero Otro Externo	Desde 26/06/2019 hasta 31/12/2019

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 2019	Total ejercicio 2018
Don JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	55	7		850	523			35	1.470	1.307
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	55	32		800	578			4	1.469	1.224
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	55	32							87	112
Don FERNANDO DE ASÚA ALVAREZ	55	32	59						146	183
Don JAVIER ALARCÓ CANOSA	28	14	20						62	131
Don ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ	55	32							87	129
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	55	32	71						158	165
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	55	32	90						177	162
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRRO NAVARRETE	55	32							87	115
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	55	32	71						158	176
Don WILLIAN BLAINE RICHARDSON	55	32						303	390	398
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	200	32							232	235
Don ALFREDO BONET BAIGET	55	32	50						137	64
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	55	32	70						157	65
Don RODOLFO MARTÍN VILLA	32	18	34						84	

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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

La Sociedad no dispone de sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

Observaciones

La Sociedad no ha aprobado sistemas de ahorro a largo plazo específicos para sus consejeros. No obstante, 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.
La Sociedad no ha realizado durante el ejercicio 2019 aportación alguna al plan de pensiones privado del Presidente, del Vicepresidente o de cualquier otro consejero.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	Seguro de vida	35
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	Seguro de vida	4
Don WILLIAN BLAINE RICHARDSON	Contrato de asesoramiento	303

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 2019	Total ejercicio 2018
Don JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA										

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 2019	Total ejercicio 2018
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA										
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA										
Don FERNANDO DE ASÚA ALVAREZ										
Don JAVIER ALARCÓ CANOSA										
Don ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ										
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES										
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA										
Don FRANCISCO 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 RODOLFO MARTÍN VILLA			42						42	100

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
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 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	1.470				1.470					
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	1.469				1.469					
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	87				87					
Don FERNANDO DE ASÚA ALVAREZ	146				146					
Don JAVIER ALARCÓ CANOSA	62				62					
Don ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ	87				87					
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	158				158					
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	177				177					
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	87				87					
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	158				158					
Don WILLIAN BLAINE RICHARDSON	390				390					
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	232				232					
Don ALFREDO BONET BAIGET	137				137					
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	157				157					

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 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don RODOLFO MARTÍN VILLA	84				84	42				42
TOTAL	4.901				4.901	42				42

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 por cada consejero con funciones delegadas o ejecutivas, por importe de 850.000 euros en el caso del Presidente y de 800.000 euros en el caso del Vicepresidente I.
- (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 tiene previsto someter a la consideración de la JGA a celebrar durante el año 2020 un plan de retribución variable a largo plazo ("ILP") para los consejeros ejecutivos. Este ILP ha sido elaborado por la CNR de la Sociedad y desarrolla lo previsto en el punto V.(III) de la PRC, que establece que "(...) los consejeros ejecutivos tendrán derecho a recibir una remuneración compuesta por los siguientes conceptos retributivos: (...) 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 esta PRC 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 JGA, a propuesta del CdA, formulada previo informe de la CNR".

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.

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, Rodolfo Martín Villa y otros directivos del grupo.

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

26/02/2020

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

- Si
- No