

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2013

C.I.F.

A-28092583

DENOMINACIÓN SOCIAL

TECNICAS REUNIDAS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

ARAPILES, 13, MADRID

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

Las remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad pretenden retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo de Consejero exige, pero sin ser tan elevadas como para comprometer su independencia.

En la Sociedad, la retribución de los miembros del Consejo de Administración consiste en una atribución anual prevista en el artículo 22 de los Estatutos de la Sociedad y en el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración, según la cual los Consejeros serán retribuidos mediante una remuneración consistente en una cantidad fija que será determinada para cada ejercicio por acuerdo de la Junta General, pudiendo ser desigual para cada uno de los Consejeros. En el caso de que la Junta hubiere determinado únicamente la cantidad fija a percibir por el citado órgano de administración, pero no su concreto reparto entre los miembros del mismo, el propio Consejo de Administración, a través de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, distribuirá entre sus componentes la citada cantidad acordada por la Junta General en la forma que estime conveniente.

La Política de Retribución establecida abarca los siguientes aspectos:

Los consejeros y miembros del Comité de Auditoría y Control y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones serán retribuidos mediante el procedimiento de dietas por asistencia a cada reunión y/o mediante una remuneración consistente en una cantidad fija que será determinada para cada ejercicio por acuerdo de la Junta General, pudiendo ser desigual para cada uno de los Consejeros.

El importe global de las citadas dietas será establecido por la Junta General y mientras no sea modificado por ésta, se incrementará anualmente en función del Índice de Precios al Consumo.

En caso de que no lo hubiere acordado la Junta General de la Sociedad, el Consejo fijará en cada ejercicio el importe concreto a percibir por cada uno de los miembros del mismo, pudiendo graduar la cantidad a percibir por cada uno de ellos en función de su pertenencia o no a comisiones y/o órganos delegados del Consejo, los cargos que ocupe en el mismo, o en general, su dedicación a las tareas de administración o al servicio de la Sociedad.

El Consejo procurará que las retribuciones sean moderadas en función de las exigencias del mercado.

En particular, el Consejo de Administración adoptará todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que la retribución de los consejeros externos, incluyendo la que en su caso perciban como miembros de las Comisiones, se ajuste a las siguientes directrices:

- El consejero externo debe ser retribuido en función de su dedicación efectiva.
- El consejero externo debe quedar excluido de los sistemas de previsión financiados por la Sociedad para los supuestos de cese, fallecimiento o cualquier otro.

- El importe de la retribución del consejero externo debe calcularse de tal manera que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para su independencia.
- La retribución del cargo de administrador se entiende sin perjuicio de las cantidades que adicionalmente pueda percibir el consejero como honorarios o salarios en razón de la prestación de servicios profesionales o de vinculación laboral a la Sociedad, según sea el caso.

Durante el ejercicio 2013 no se ha introducido ningún cambio significativo en la Política de Retribución de la sociedad respecto a la aplicada en el ejercicio 2012. Tampoco se prevén durante el ejercicio en curso cambios significativos en la política de remuneraciones con respecto a la aplicada en el ejercicio anterior.

Por otro lado, la Sociedad no tiene concedidas opciones sobre acciones.

La política de remuneración trata las siguientes cuestiones:

- Los componentes fijos.
- Los conceptos retributivos de carácter variable, incluyendo las clases de consejeros a los que se apliquen.
- Las principales características de los sistemas de previsión.
- Las condiciones básicas de los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

De conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales y en la restante documentación corporativa de Técnicas Reunidas, S.A., el Consejo de Administración de la entidad es el órgano competente para aprobar la política retributiva de la entidad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la entidad.

La Comisión se ha reunido en un total de 4 ocasiones durante el ejercicio 2013, y para la elaboración de la política de retribuciones ha contado con la colaboración de los asesores externos Ernst&Young.

La Comisión está compuesta por los siguientes miembros, todos ellos externos independientes, incluido su presidente, con la excepción de D. José Manuel Lladó Arburúa, que es consejero externo dominical:

- D. Fernando de Asúa Álvarez (Presidente).
- D. Antonio de Hoyos González.
- D. José Manuel Lladó Arburúa.
- D. Francisco Javier Gómez-Navarro Navarrete.
- D. Diego del Alcázar y Silvela.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

El desglose de las cantidades estimadas para 2014 correspondientes a la pertenencia al Consejo de Administración, al Comité de Auditoría y a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la siguiente:

- Pertenencia al Consejo de Administración: 55.478 euros.
- Presidencia del Comité de Auditoría y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 15.384 euros anuales.
- Dieta por asistencia a sesión del Consejo de Administración: 2.500 euros.
- Dieta por asistencia a sesión del Comité de Auditoría: 2.500 euros.
- Dieta por asistencia a sesión de la Comisión de Nombramientos y retribuciones: 5.000 euros.

El número de sesiones del Consejo de Administración durante el ejercicio 2013 ha sido 7, del Comité de Auditoría y Control 8 y, finalmente, 4 para el caso de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad.

Por su parte, las retribuciones estimadas por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos ascienden a 121.146,85 euros en el caso del Presidente y a 650.000 euros en el caso del Vicepresidente I. Adicionalmente, cada uno de ellos percibirá la cantidad estimada de 17.500 euros como dietas de asistencia a las sesiones del Consejo de Administración.

Estas cantidades no han variado respecto a las distribuidas a los miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2013.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (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.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Existe un único caso de plan retributivo, del que es beneficiario el Vicepresidente I de la Sociedad.

Se trata de un sistema de primas anuales (bonus) por un importe de 350.000 euros para el ejercicio 2014, como complemento a la retribución fija y que se abonará una vez finalice el ejercicio y como resultado del año. Este sistema, que ya fue implantado y ejecutado en el ejercicio 2013 en estos mismos términos, tiene por parámetros fundamentales la evaluación del desempeño de la Sociedad durante el ejercicio 2014, tomando en consideración aspectos como la contratación de la Sociedad en este periodo, el volumen de la cartera de pedidos, sus ingresos, beneficio y la retribución al accionista durante este periodo, entre otros.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida,

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.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Técnicas Reunidas no ha realizado durante el ejercicio 2013 aportación alguna a planes de pensiones de sus consejeros.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

No existe cantidad alguna prevista para el caso de terminación de las funciones de los consejeros de Técnicas Reunidas por su condición de tales.

A.7 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.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los contratos de los consejeros ejecutivos tienen una duración indefinida y, en el caso del Vicepresidente I, está prevista una compensación económica para el caso de que su terminación por la Sociedad no sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones, por un importe equivalente a dos anualidades del salario bruto anual previsto en su contrato, como compensación por el pacto de no concurrencia previsto en dicho contrato por una duración de dos años.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

A la fecha de este informe no existe remuneración suplementaria alguna devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, 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.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

En el ejercicio en curso, no existe ninguna retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos a ningún consejero.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

Las remuneraciones en especie corresponden exclusivamente a los consejeros ejecutivos y son de escasa relevancia, destacando las primas de los seguros de vida por un importe conjunto aproximado de 14 miles de euros anuales.

A.11 Indique 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 tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración 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

No se han producido pagos de esta naturaleza.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera 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.

Explique los otros conceptos retributivos

La Sociedad ha firmado con el consejero William Blaine Richardson un contrato de asesoramiento por el que percibió la cantidad de 135.977 euros durante el ejercicio 2013.

A.13 Explique 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, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

El bonus anual detallado en el punto A.4 precedente diversifica el paquete retributivo del Vicepresidente I con la inclusión de un complemento salarial adicional a la retribución fija y abonada tras la finalización del ejercicio.

Con esta medida, la Sociedad entiende que logra un equilibrio entre las retribuciones, 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.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

Aunque en el momento de emisión del presente informe la Sociedad aún no ha adoptado un acuerdo al respecto, en principio no se prevén modificaciones significativas de la Política de Retribuciones, que durante el ejercicio en curso y los ejercicios futuros mantendrá los criterios indicados anteriormente.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

El proceso de toma de decisiones seguirá el indicado al efecto en el punto A.2 del informe o el que en otro caso establezca la normativa interna o externa aplicable.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

La Sociedad estima que el sistema de retribución actualmente previsto, y que se detalla en el apartado A.13, tiene en debida consideración los aspectos críticos para proteger sus intereses a largo plazo, ya que están basados en los resultados de la Sociedad, los cuales aseguran el correcto funcionamiento durante cada uno de los ejercicios.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

Debe destacarse que las remuneraciones percibidas por los Consejeros siguen la política de remuneraciones establecida puesto que, en primer término, en la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de junio de 2013 se fijó, de conformidad con la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el importe anual máximo de la cantidad fija prevista como retribución estatutaria para el conjunto del Consejo de Administración en 3.000.000 euros.

La distribución del importe indicado se realizó, según lo previsto en el artículo 22 de los Estatutos Sociales, por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en la sesión celebrada el mismo día 25 de junio de 2013, que estableció una cantidad fija anual para cada Consejero, cuyo importe conjunto ha ascendido a 2.680.156,13 euros.

Por otra parte, mediante acuerdo del Consejo de 25 de junio de 2013, y también conforme a lo informado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se estableció una retribución adicional para los Consejeros por la pertenencia a las Comisiones del Consejo (Comité de Auditoría y Control y Comisión de Nombramientos y Retribuciones), con la finalidad de poner de relieve la importancia de la labor que llevan a cabo estas Comisiones, y respondiendo a los criterios de dedicación, reconocimiento de la labor realizada y moderación.

En cuanto a la retribución de los Consejeros ejecutivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha dado su conformidad a la retribución fija para 2013 y a los criterios para la retribución variable correspondiente a 2014.

En materia de sistemas de previsión, se han aplicado a los Consejeros ejecutivos, mediante su integración en el sistema salarial y de beneficios sociales general de la Sociedad, lo que ha supuesto en 2013 primas de seguro de vida por importe total de 13.930,17 euros.

En cuanto a las condiciones básicas de los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como Consejeros ejecutivos, se ha mantenido la aplicación de los criterios mencionados en la Política de Retribución sin que se hayan introducido variaciones.

La estructura y los conceptos retributivos de la política de retribuciones aplicada durante el ejercicio 2013 son aquellos desarrollados previamente en los apartados correspondientes del punto A.

• Los componentes fijos. El reparto de estas cantidades pretende graduar la cantidad a percibir por cada uno de ellos en función de su pertenencia o no a órganos delegados del Consejo, los cargos que ocupe en el mismo, o en general, su dedicación a las tareas de administración o al servicio de la Sociedad.

- Los conceptos retributivos de carácter variable, incluyendo las clases de consejeros a los que se apliquen. Percibida solo por el Vicepresidente I, que tiene la condición de consejero ejecutivo, su retribución variable reconoce su desempeño e influencia en los resultados de la sociedad, con el fin de lograr su reiteración en ejercicios sucesivos.
- Las principales características de los sistemas de previsión. La Sociedad aporta a los seguros de vida de cada uno de los consejeros ejecutivos las cantidades indicadas en los apartados A.10 y D.1.i).
- Las condiciones básicas de los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
WILLIAM BLAINE RICHARDSON	Otro Externo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JAVIER ALARCÓ CANOSA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN LLADÓ ARBURÚA	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ANTONIO DE HOYOS GONZÁLEZ	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
DIEGO DEL ALCÁZAR Y SILVELA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	121	55	18	0	0	0	0	3	197	196
JUAN LLADÓ ARBURÚA	650	55	18	350	250	0	0	11	1.334	720

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	0	55	18	0	0	81	0	0	154	136
JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	0	55	18	0	0	20	0	0	93	88
JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	0	55	18	0	0	30	0	0	103	92
ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ	0	55	18	0	0	20	0	0	93	88
ANTONIO DE HOYOS GONZÁLEZ	0	55	18	0	0	30	0	0	103	90
FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	0	55	18	0	0	32	0	0	105	90
JAVIER ALARCÓ CANOSA	0	55	18	0	0	20	0	0	93	88
DIEGO DEL ALCÁZAR Y SILVELA	0	55	18	0	0	30	0	0	103	92
PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	0	55	18	0	0	20	0	0	93	85
WILLIAM BLAINE RICHARDSON	0	55	18	0	0	0	0	136	209	158

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplicable.	No aplicable.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
3	3	No aplicable.	No aplicable.

JUAN LLADÓ ARBURÚA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplicable.	No aplicable.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
11	9	No aplicable.	No aplicable.

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN LLADÓ ARBURÚA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO DE HOYOS GONZÁLEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRRO NAVARRETE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER ALARCÓ CANOSA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIEGO DEL ALCÁZAR Y SILVELA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
WILLIAM BLAINE RICHARDSON	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	197	0	0	197	0	0	0	0	197	196	0
JUAN LLADÓ ARBURÚA	1.334	0	0	1.334	0	0	0	0	1.334	720	0
FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	154	0	0	154	0	0	0	0	154	136	0
JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	93	0	0	93	0	0	0	0	93	88	0
JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	103	0	0	103	0	0	0	0	103	92	0
ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ	93	0	0	93	0	0	0	0	93	88	0
ANTONIO DE HOYOS GONZÁLEZ	103	0	0	103	0	0	0	0	103	90	0
FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	105	0	0	105	0	0	0	0	105	90	0
JAVIER ALARCÓ CANOSA	93	0	0	93	0	0	0	0	93	88	0
DIEGO DEL ALCÁZAR Y SILVELA	103	0	0	103	0	0	0	0	103	92	0
PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	93	0	0	93	0	0	0	0	93	85	0
WILLIAM BLAINE RICHARDSON	209	0	0	209	0	0	0	0	209	158	0
TOTAL	2.680	0	0	2.680	0	0	0	0	2.680	1.923	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento 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.

Los resultados de la Sociedad han permanecido esencialmente estables durante el ejercicio 2013 respecto a los ejercicios precedentes. No obstante lo anterior, existen datos muy positivos respecto al rendimiento de la Sociedad en este periodo, por lo que la Sociedad ha optado por mantener el sistema de retribución variable anual del Vicepresidente I y continuar con dicha retribución variable durante los ejercicios 2014 y siguientes.

En particular, la cartera de pedidos de la Sociedad ha rebasado la cifra récord de pedidos de 6.377 millones de euros. Además, debe destacarse que la distribución de la cartera por área geográfica y por cliente es cada vez más equilibrada, tras la satisfactoria implantación de una estrategia de diversificación.

Del mismo modo, la media del importe de las adjudicaciones anuales de la Sociedad durante los últimos 3 ejercicios rebasa ampliamente los 2.500 millones de euros, superando los 3.000 millones de euros de forma continuada en cada uno de los ejercicios 2012 y 2013, en los que la Sociedad recibió adjudicaciones por importe de 3.287 millones de euros y 3.387 millones de euros, respectivamente.

Como consecuencia de estos resultados satisfactorios de la Sociedad, el importe global del dividendo anual repartido en cada uno de los últimos ejercicios asciende a 75 millones de euros. Este importe representa un porcentaje del 58% sobre el total del resultado del grupo consolidado en el ejercicio 2013, de conformidad con las mejores prácticas y recomendaciones internacionales.

Finalmente, merece la pena destacar que la retribución variable que el Vicepresidente I ha percibido en el ejercicio 2013 corresponde a la suma del plan de retribución variable previsto para el trienio 2010-2012 (por lo que, en consecuencia, su liquidación se produce necesariamente en el ejercicio 2013 dado que en los ejercicios 2011 y 2012 no percibió cantidad alguna en concepto de variable) y del bonus anual de 350.000 previsto para el ejercicio 2013.

D.3 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	37.938.566	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	9.677.355	25,51%
Votos a favor	27.356.747	72,11%
Abstenciones	904.464	2,38%

E 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.

Apartado D.1.i)

La retribución variable que el Vicepresidente I ha percibido en el ejercicio 2013, por un importe total de 600.000 euros, corresponde a la suma del plan de retribución variable previsto para el trienio 2010-2012 (por lo que, en consecuencia, su liquidación se produce necesariamente en el ejercicio 2013 dado que en los ejercicios 2011 y 2012 no percibió cantidad alguna en concepto de variable) por un importe de 250.000 euros y del sistema de primas anual por un importe de 350.000 euros, ya ejecutado durante el ejercicio 2013 y previsto en los mismos términos para el ejercicio 2014.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27/02/2014.

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

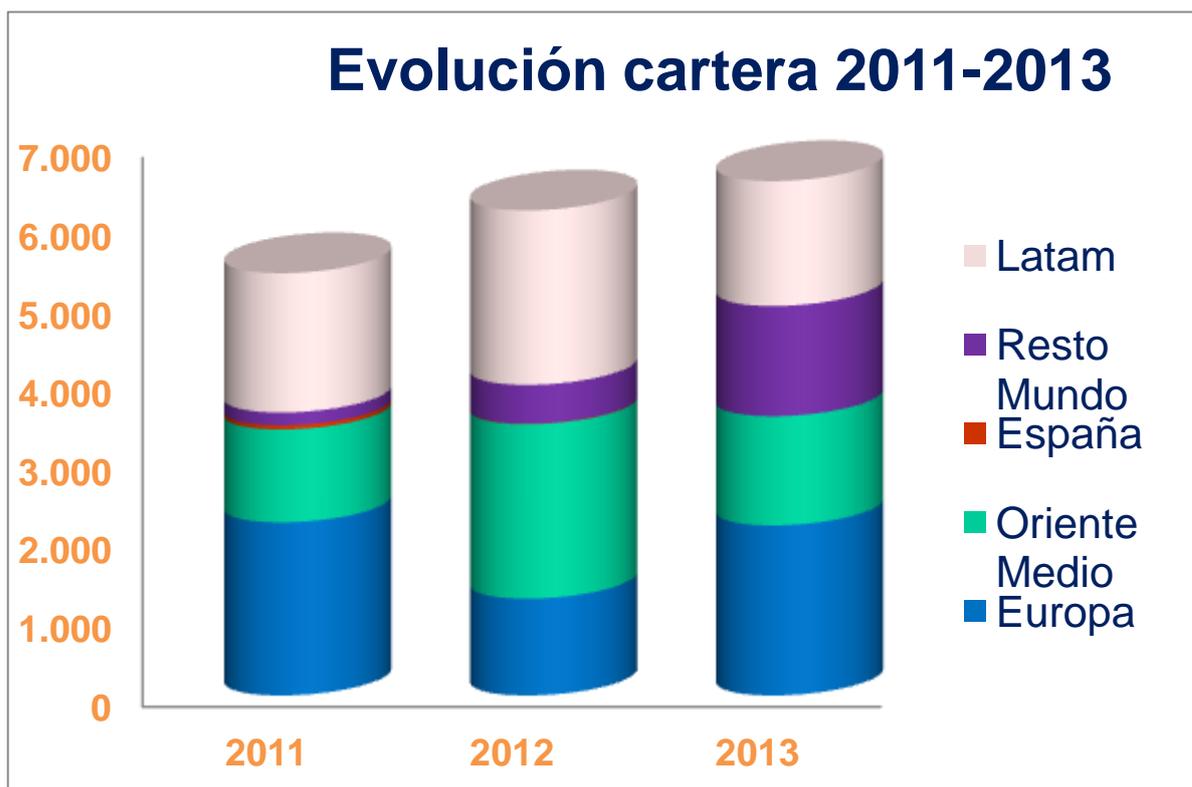
Sí

No

OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

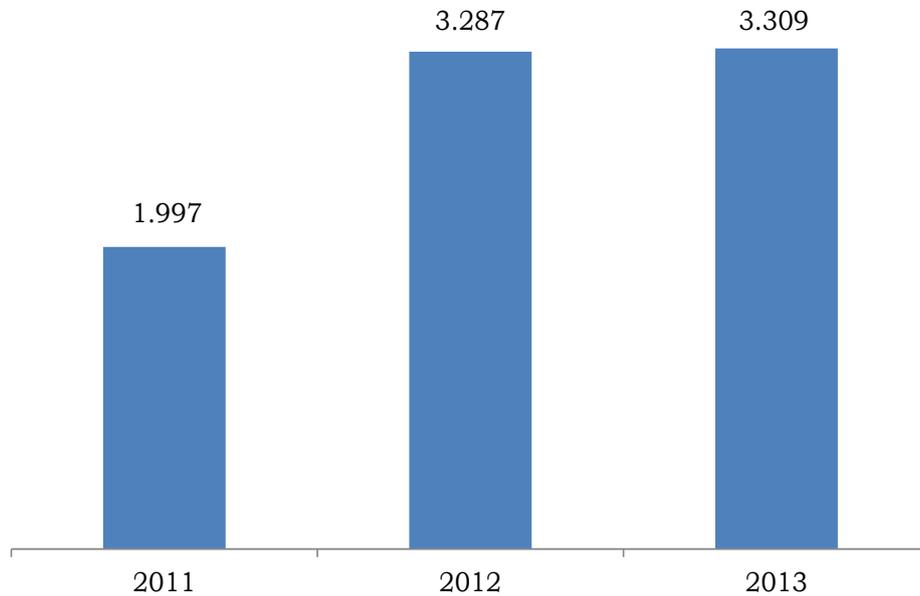
Los resultados de la Sociedad han permanecido estables durante el ejercicio 2013 respecto a los ejercicios precedentes. No obstante lo anterior, existen datos muy positivos respecto al rendimiento de la Sociedad en este periodo, por lo que la Sociedad ha optado por mantener el sistema de retribución de los consejeros de la Sociedad durante el ejercicio 2014.

En particular, la cartera de pedidos de la Sociedad ha rebasado la cifra récord de pedidos de 6.377 millones de euros. Además, debe destacarse que la distribución de la cartera por área geográfica y por cliente es cada vez más equilibrada, tras la satisfactoria implantación de una estrategia de diversificación:



Del mismo modo, la media del importe de las adjudicaciones anuales de la Sociedad durante los últimos 3 ejercicios rebasa ampliamente los 2.500 millones de euros, y supera los 3.000 millones de euros de forma

continuada en cada uno de los ejercicios 2012 y 2013 según las cifras desarrolladas a continuación:



Como consecuencia de estos resultados satisfactorios de la Sociedad, el importe global del dividendo anual repartido en cada uno de los dos últimos ejercicios asciende a 75 millones de euros. Este importe representa en el 2013 un porcentaje del 58% sobre el total del resultado del grupo consolidado, de conformidad con las mejores prácticas y recomendaciones internacionales.