

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

C.I.F.

A-28092583

DENOMINACIÓN SOCIAL

TECNICAS REUNIDAS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

ARAPILES, 14, 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

La política de remuneraciones de Técnicas Reunidas, S.A. (la "Sociedad") está basada en los siguientes principios: (i) retribución de la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo de consejero exige, ofreciendo incentivos para su dedicación, pero sin comprometer su independencia; (ii) retribución de la dedicación efectiva del consejero; (iii) retribución moderada en función de las exigencias del mercado; (iv) atraer, retener y motivar a los consejeros con perfiles profesionales destacados y apropiados para contribuir a alcanzar los objetivos estratégicos de la Sociedad.

Los criterios para el establecimiento de la política de remuneraciones de miembros del Consejo de Administración de la Sociedad se recogen en los artículos 22 de los Estatutos Sociales y 25 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

En estos artículos se establece que la retribución de los miembros del Consejo de Administración consistirá en una cantidad fija máxima anual determinada para cada ejercicio por acuerdo de la Junta General, que podrá ser distribuida entre los consejeros por acuerdo del Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, atendiendo a la pertenencia a comisiones del Consejo, a los cargos que ocupen y a su dedicación al servicio de la Sociedad. En consecuencia, si la Junta General no hubiera fijado el reparto concreto de la remuneración máxima total entre los miembros del Consejo, este distribuirá entre sus componentes la citada cantidad en la forma que estime conveniente.

En particular, de conformidad con la política determinada por la normativa interna de la Sociedad, los consejeros y miembros de los comités serán retribuidos mediante el procedimiento de dietas por asistencia a cada reunión y/o mediante una remuneración consistente en una cantidad fija anual determinada por acuerdo de la Junta General.

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

Además, en el particular caso de la retribución de los consejeros externos, el Consejo de Administración adoptará todas las medidas posibles para asegurar que su retribución se ajuste a las siguientes directrices: (i) retribución en función de su dedicación efectiva; (ii) exclusión de los sistemas de previsión financiados por la Sociedad para los supuestos de cese, fallecimiento u otros; (iii) retribución que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para su independencia; (iv) retribución 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 2014, no se ha introducido ningún cambio significativo en la política de remuneraciones de la Sociedad respecto a la aplicada en el ejercicio 2013. Asimismo, a la fecha del presente informe, la Sociedad no tiene previstas variaciones sustanciales durante el ejercicio en curso 2015 en los principios básicos de la política de remuneraciones de los consejeros que se describen en este informe y que se aplicaron en el ejercicio anterior, con la excepción de la actualización del componente fijo de la retribución por el desempeño de funciones de alta dirección del

consejero ejecutivo Vicepresidente I, a la vista de la situación de otras entidades comparables, mediante un incremento del 10% del importe de dicho componente fijo respecto a la cantidad percibida en el año 2014.

En cuanto al mix retributivo, la Sociedad ofrece (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.

Además, en relación con la proporción entre los conceptos retributivos variables y los fijos, la Sociedad considera que la remuneración fija del Vicepresidente I representa una proporción significativa con respecto a la remuneración total que le corresponde. Teniendo en cuenta la retribución total del Vicepresidente I (1.083 miles de euros) y el importe máximo a percibir del bono (350.000 euros), la retribución variable supondría el 32% del total.

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 la normativa interna de la Sociedad, el Consejo de Administración es el órgano competente para aprobar la política retributiva de la Sociedad, previo informe favorable de su Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14.2 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, ha informado 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.

Los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo prevén que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad estará formada por un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros, que deberán ser, en su mayoría, no ejecutivos. Los Estatutos prevén, además, que el presidente sea un consejero independiente.

A 31 de diciembre de 2014, la Comisión está compuesta por los siguientes miembros, todos ellos externos y, en su mayoría, independientes (incluido su Presidente):

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

En 2014 no se han producido cambios en la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Por otro lado, la normativa interna de la Sociedad prevé que la Comisión se reunirá, de ordinario, una vez al año para preparar la información sobre la retribución de los consejeros que el Consejo de Administración ha de aprobar y hacer público. Asimismo, se reunirá cada vez que la convoque su Presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

Aunque el Reglamento permite que, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones recabe el asesoramiento de expertos externos cuando lo juzgue necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones, la Sociedad no ha solicitado los servicios de asesores externos a la hora de definir la política retributiva en el ejercicio 2014, si bien sí ha acudido a asesores externos en otras ocasiones.

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

Se someterá a la aprobación de la Junta General de la Sociedad, a celebrar previsiblemente en el mes de junio de 2015, una retribución total a favor de los miembros del Consejo de Administración y sus comisiones para el ejercicio en curso 2015 de 3.000.000 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.

Esta cantidad se desglosará del siguiente modo:

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

A efectos informativos, el número de sesiones del Consejo de Administración durante el ejercicio 2014 ha sido de siete reuniones, mientras que el Comité de Auditoría y Control ha celebrado seis reuniones y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cuatro reuniones.

Por su parte, las retribuciones fijas estimadas por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos ascienden a 121.143,79 euros en el caso del Presidente y a 715.000 euros en el caso del Vicepresidente I.

Asimismo, los consejeros ejecutivos son beneficiarios de unas primas en concepto de seguro de vida por importe total de 12.829 euros.

Estas cantidades no han variado respecto a las distribuidas a los miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2014. Por ello, para el año 2015, el Consejo ha aprobado mantener tanto los importes máximos totales, como el reparto de remuneración entre los distintos miembros del Consejo y las dos comisiones.

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

En 2015, existe un único plan retributivo variable, del que es beneficiario D. Juan Lladó Arburúa, en su condición de Vicepresidente I de la Sociedad. Este plan fue aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad en la fecha 13 de mayo de 2013, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y prorrogado sucesivamente en cada uno de los ejercicios posteriores al 2013.

Este sistema de primas anuales (bonus), por un importe máximo fijo de 350.000 euros para el ejercicio 2015, sirve como complemento a la retribución fija atribuida al Vicepresidente I y se abonará una vez finalice el ejercicio y en atención al resultado del año. Este sistema, que ya fue implantado y ejecutado en los ejercicios 2013 y 2014 anteriores en estos mismos términos, tiene como parámetros fundamentales la evaluación del desempeño de la Sociedad durante el ejercicio 2015, 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

La Sociedad no ha realizado, durante el ejercicio 2014, aportación alguna a planes de pensiones de sus consejeros y no tiene previsto realizar ninguna en el ejercicio 2015.

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

Explique las indemnizaciones

A la fecha del presente informe, no existen blindajes ni indemnizaciones pactadas por la Sociedad para el caso de terminación de funciones de los consejeros, en su condición de tales, con independencia de lo previsto para los consejeros ejecutivos conforme a lo indicado en el apartado A.7.

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 sin perjuicio de lo indicado en el apartado A.12.

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

A la fecha de este informe, no existe ninguna retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos con ningún consejero que supongan condiciones ajenas a las habituales o a las del mercado.

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, dado que se limitan a primas de los seguros de vida por un importe conjunto aproximado de 13 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

No existen otros conceptos retributivos distintos de los anteriores, sin perjuicio de que existan las operaciones vinculadas con los consejeros ejecutivos o con el consejero William Blaine Richardson detalladas en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, los estados financieros anuales y la información financiera semestral de la Sociedad.

En particular, la Sociedad ha firmado con el consejero William Blaine Richardson un contrato de asesoramiento por el que percibió la cantidad de 133.582 euros durante el ejercicio 2014.

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 los acciones adoptadas para reducir los riesgos

En el proceso de elaboración y aprobación de los sistemas retributivos de los consejeros, la Sociedad ha establecido medidas que permiten controlar riesgos excesivos 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 de 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 y evaluación del desempeño de los altos directivos, 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 excesivos, ya que (i) la retribución de los consejeros se limita a una asignación fija aprobada por Junta General; (ii) los componentes variables de la remuneración se circunscriben a los consejeros ejecutivos; (iii) la estructura accionarial actual de la Sociedad asegura que los intereses de la Sociedad y de los Consejeros Ejecutivos están alineados.

Adicionalmente a lo anterior, 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, abonada tras la finalización del ejercicio. Con esta medida, la Sociedad entiende que logra un equilibrio entre las retribuciones y, del mismo modo, cubre los aspectos críticos para garantizar los objetivos a largo plazo de la Sociedad, ya que gran parte de los proyectos tienen previsto un plazo de ejecución plurianual.

En relación con las potenciales situaciones de conflicto de intereses, el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad regula los conflictos de interés y establece 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 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

En principio, no se prevén modificaciones significativas de la política de remuneraciones que, durante el ejercicio en curso y los ejercicios futuros, mantendrá los criterios indicados anteriormente con excepción de todo aquello que resulte preceptivo en cumplimiento de la normativa aplicable a las sociedades cotizadas o sea consecuencia del desarrollo del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad.

No obstante lo anterior, la Sociedad ha decidido actualizar el componente fijo de la retribución por el desempeño de funciones de alta dirección del consejero ejecutivo Vicepresidente I, a la vista de la situación de otras entidades comparables, mediante un incremento del 10% del importe de dicho componente fijo respecto a la cantidad percibida en el ejercicio 2014. Del mismo modo, la Sociedad podría evaluar medidas adicionales para estos mismos cargos corporativos con el fin de continuar garantizando el alineamiento natural de los intereses de los accionistas de la Sociedad y de los consejeros ejecutivos existente hasta la fecha.

Del resultado de este análisis podrían resultar modificaciones en la política retributiva de la Sociedad en el sentido antes indicado.

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

En el apartado A.2 de este informe ya se ha indicado el proceso actual de toma de decisiones de la Sociedad. No obstante, con objeto de dar cumplimiento a las previsiones introducidas como consecuencia de la aprobación de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, la Sociedad ha iniciado un proceso de reforma y modificación de su normativa interna.

En particular, de conformidad con el nuevo artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital relativo a la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, el Consejo de Administración deberá aprobar la política de retribuciones, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que será sometida a la aprobación de la Junta General junto con una propuesta motivada y acompañada de un informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, debiendo ponerse esta documentación a disposición de los accionistas desde la convocatoria de la Junta General.

La Junta General deberá aprobar dicha política de remuneraciones de los consejeros, como punto separado del orden del día y con carácter vinculante, al menos, cada tres años. Toda modificación o sustitución de la política de remuneraciones durante este período requerirá la aprobación previa de la Junta General.

Finalmente, y siempre en el marco de la política de remuneraciones acordada por la Junta, el Consejo de Administración se encargará de determinar la retribución individualizada y concreta de cada consejero por su condición de tal, atendiendo a sus funciones y responsabilidades, la pertenencia a comisiones y otras circunstancias objetivas que se consideren relevantes, así como de la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos.

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. Por ello, no tiene previsto a la fecha de este informe establecer nuevos incentivos o modificar los ya existentes en esta materia.

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

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 26 de junio de 2014 se fijó, de conformidad con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y a propuesta del Consejo de Administración, el importe máximo bruto anual de la cantidad fija prevista como retribución estatutaria para el conjunto del Consejo de Administración en 3.000.000 euros.

Esta misma Junta General acordó delegar en el Consejo de Administración la fijación del importe concreto correspondiente a cada uno de los miembros del Consejo de Administración, dentro del límite fijado anteriormente. De este modo, 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, que estableció una cantidad fija anual para cada consejero, cuyo importe conjunto ascendió a 55.478 euros. Para ello, el Consejo de Administración atendió a la pertenencia del consejero a órganos delegados del Consejo, los cargos que ocupa y, en general, la dedicación a las tareas de administración o al servicio de la Sociedad o la remuneración que puedan recibir como honorarios o salarios en razón de la prestación de servicios profesionales o de vinculación laboral.

Por otra parte, mediante acuerdo del Consejo de Administración 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 dio su conformidad a la retribución fija para 2014 y a los criterios para la retribución variable correspondiente al ejercicio 2014.

En materia de sistemas de previsión, estas 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 2014, primas de seguro de vida por importe total de 12.829 euros.

En cuanto a las condiciones básicas de los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos, se ha mantenido la aplicación de los criterios mencionados en la política de remuneraciones indicada anteriormente.

La estructura y los conceptos retributivos de la política de retribuciones aplicada durante el ejercicio 2014 son los desarrollados previamente en los apartados del punto A, y donde destacan los siguientes extremos:

- El reparto de cantidades como componentes fijos 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 son, hasta la fecha, únicamente percibidos por el Vicepresidente I (consejero ejecutivo) y su retribución variable reconoce su desempeño e influencia en los resultados de la Sociedad, con el fin de lograr su reiteración en ejercicios sucesivos.
- En relación con los sistemas de previsión, la Sociedad aporta a los seguros de vida de cada consejero ejecutivo las cantidades indicadas en los apartados A.10 y D.1.i).
- Los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos establecen ciertas condiciones básicas sobre remuneración.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JUAN LLADÓ ARBURÚA	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ANTONIO DE HOYOS GONZÁLEZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
DIEGO DEL ALCÁZAR Y SILVELA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JAVIER ALARCÓ CANOSA	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
WILLIAM BLAINE RICHARDSON	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.

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 2014	Total año 2013
JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	121	55	18	0	0	0	0	3	197	197
JUAN LLADÓ ARBURÚA	650	55	18	350	0	0	0	10	1.083	1.334

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 2014	Total año 2013
JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	0	55	18	0	0	15	0	0	88	93
FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	0	55	18	0	0	58	0	0	131	154
ANTONIO DE HOYOS GONZÁLEZ	0	55	18	0	0	20	0	0	93	103
DIEGO DEL ALCÁZAR Y SILVELA	0	55	18	0	0	20	0	0	93	103
FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	0	55	18	0	0	20	0	0	93	105
JAVIER ALARCÓ CANOSA	0	55	18	0	0	15	0	0	88	93
JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	0	55	18	0	0	20	0	0	93	103
WILLIAM BLAINE RICHARDSON	0	55	18	0	0	0	0	134	207	209
ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ	0	55	18	0	0	15	0	0	88	93
PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	0	55	18	0	0	23	0	0	96	93

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 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
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 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
10	11	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 2014	Total año 2013
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
JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO DE HOYOS GONZÁLEZ	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
FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER ALARCÓ CANOSA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	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
ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ	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 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	197	0	0	197	0	0	0	0	197	197	0
JUAN LLADÓ ARBURÚA	1.083	0	0	1.083	0	0	0	0	1.083	1.334	0
JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	88	0	0	88	0	0	0	0	88	93	0
FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	131	0	0	131	0	0	0	0	131	154	0
ANTONIO DE HOYOS GONZÁLEZ	93	0	0	93	0	0	0	0	93	103	0
DIEGO DEL ALCÁZAR Y SILVELA	93	0	0	93	0	0	0	0	93	103	0
FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	93	0	0	93	0	0	0	0	93	105	0
JAVIER ALARCÓ CANOSA	88	0	0	88	0	0	0	0	88	93	0
JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	93	0	0	93	0	0	0	0	93	103	0
PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	96	0	0	96	0	0	0	0	96	93	0
WILLIAM BLAINE RICHARDSON	207	0	0	207	0	0	0	0	207	209	0
ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ	88	0	0	88	0	0	0	0	88	93	0
TOTAL	2.350	0	0	2.350	0	0	0	0	2.350	2.680	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 2014 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 actualmente vigente.

En particular, la cartera de pedidos de la Sociedad ha rebasado la cifra récord de pedidos de 8.412 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 los 3.698 millones de euros, superando los 3.287 millones de euros de forma continuada en cada uno de los ejercicios 2012, 2013 y 2014, en los que la Sociedad recibió adjudicaciones por importe de 2.287, 3.387 millones de euros y 4.499 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, de conformidad con las mejores prácticas y recomendaciones internacionales.

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	35.890.475	64,21%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	164.350	0,46%
Votos a favor	34.682.367	96,63%
Abstenciones	1.043.758	2,91%

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.

Se adjunta documento referido al importe de las adjudicaciones y al volumen de la cartera de pedidos en los 3 últimos ejercicios de la Sociedad.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/02/2015.

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

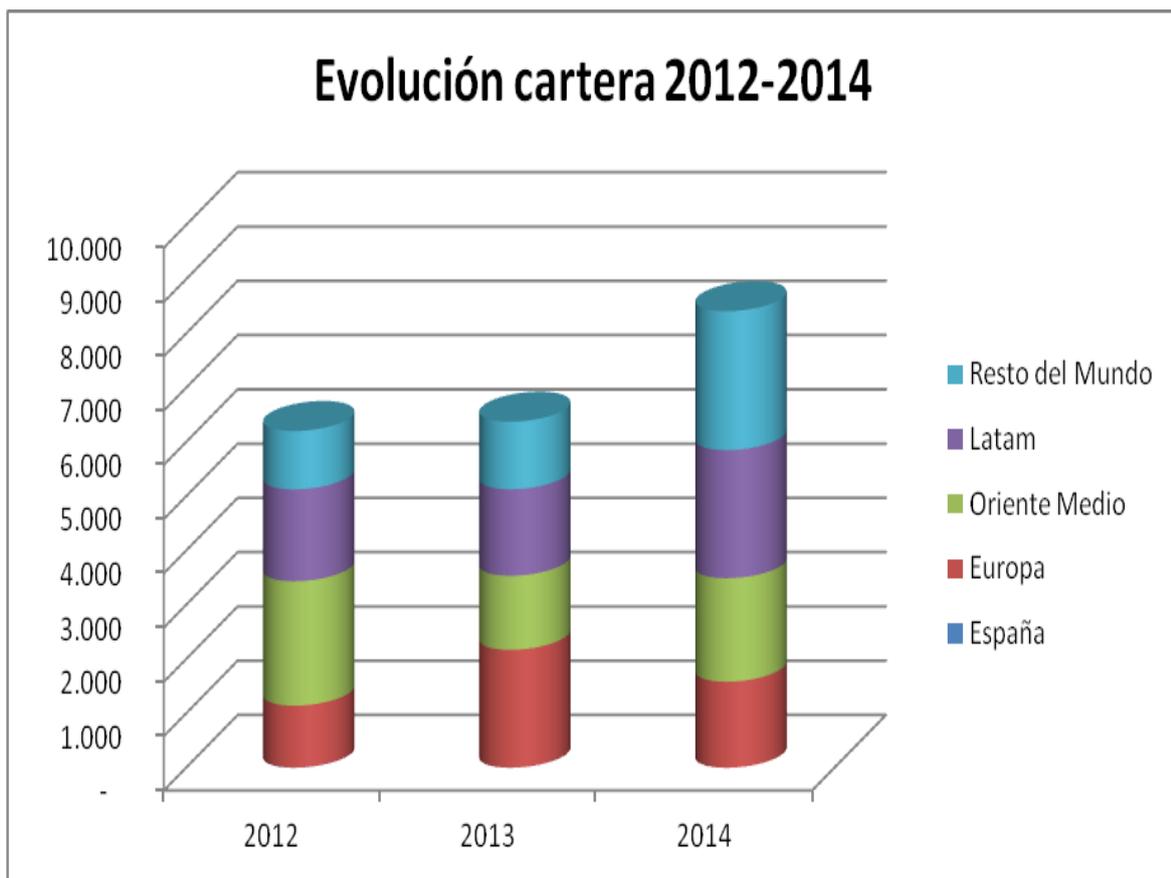
Sí

No

OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

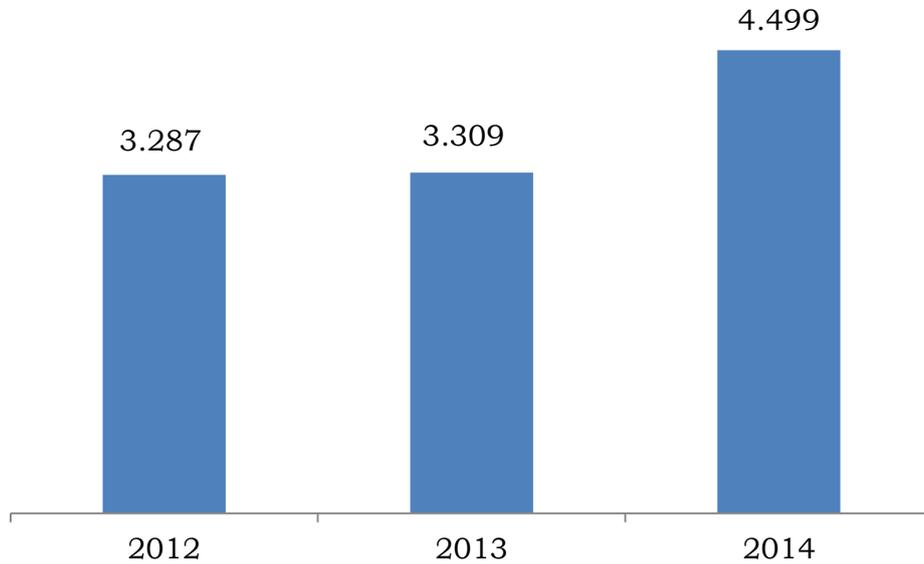
Los resultados de la Sociedad han permanecido estables durante el ejercicio 2014 respecto a los ejercicios precedentes. No obstante lo anterior, existen datos muy positivos respecto al rendimiento de la Sociedad en este periodo, por lo que la Sociedad ha optado por mantener el sistema de retribución de los consejeros de la Sociedad durante el ejercicio 2015.

En particular, la cartera de pedidos de la Sociedad ha vuelto a rebasar la cifra récord de pedidos de 8.412 millones de euros. Además, de nuevo debe destacarse que la distribución de la cartera por área geográfica y por cliente es cada vez más equilibrada, que confirma el resultado positivo de la estrategia de diversificación emprendida hace unos años:



Del mismo modo, la media del importe de las adjudicaciones anuales de la Sociedad durante los últimos 3 ejercicios rebasa ampliamente los 4.000 millones de euros, y supera los 3.000 millones de euros de forma

continuada durante los ejercicios 2013, 2014 y 2015, según las cifras indicadas a continuación:



Como consecuencia de estos resultados satisfactorios de la Sociedad, el importe global del dividendo anual repartido en cada uno de los tres últimos ejercicios asciende a 75 millones de euros. Este importe representa en el 2014 un porcentaje del []% sobre el total del resultado del grupo consolidado, de conformidad con las mejores prácticas y recomendaciones internacionales.