
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2021]

CIF: [A-28092583]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[AVENIDA DE BURGOS, 89 COMPLEJO ADEQUA EDIFICIO 6 MADRID]

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

A.1.1 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:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

De conformidad con lo establecido en la normativa aplicable, así como en los textos corporativos de la Sociedad, la Junta General de Accionistas ("JGA") es el órgano competente para aprobar la política de remuneraciones de los Consejeros, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ("CNR") y a propuesta motivada del Consejo de Administración ("CdA"). Una vez aprobada la política retributiva y el importe máximo de la remuneración anual por la 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 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 CdA 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 ya que lleva a cabo un proceso interno de asistencia y propuesta, con objeto de asegurar el alineamiento con la normativa y con las mejores prácticas de gobierno corporativo.

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

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

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

- Principio de proporcionalidad de la retribución de los administradores, basado en lo previsto en el art. 26.4 del Reglamento del CdA y en el art. 217.4 de la LSC.
- Guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.
- Orientación a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

- Atraer y retener a los consejeros de la Sociedad y retribuir la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad asumida por cada uno de los consejeros, sin que en ningún caso se comprometa la independencia de criterio de los consejeros externos.
- Tiene la finalidad de que la retribución de los consejeros esté alineada con las estrategias los intereses de la Sociedad y sus accionistas.
- En relación con los consejeros externos, su remuneración como consejeros:
 - (i) tendrá la finalidad de remunerar de forma adecuada su dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad;
 - (ii) no incluirá la posibilidad de participar en los sistemas de previsión financiados por la Sociedad para los supuestos de cese, fallecimiento u otros;
 - y
 - (iii) la remuneración establecida deberá ofrecer incentivos a la dedicación de los consejeros externos, si bien en ningún caso podrá llegar a comprometer su independencia de criterio.
- Compromiso del CdA de hacer efectivo el principio de transparencia de todos los conceptos retributivos que componen la PRC, suministrando información transparente, suficiente y emitida con la antelación necesaria.

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

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

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

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

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

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

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

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

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

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

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

Además, en relación con la proporción entre los conceptos retributivos variables y los fijos, siendo la retribución fija percibida por el Presidente Ejecutivo de 800 miles de euros y considerando para el ejercicio 2022 un importe por pertenencia al Consejo y por dietas de asistencia al Consejo de 90 miles de euros (idéntico al máximo aplicable para el ejercicio 2021), una aportación al seguro de vida y accidentes en aplicación del régimen de todos los empleados de la Sociedad de 4.000 euros, así como el importe máximo a percibir de la retribución variable a corto plazo (550 miles de euros), la retribución variable máxima a percibir en el ejercicio 2022 supondría el 38,09 % de la remuneración total por estos conceptos.

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

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

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

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

En todo caso, teniendo en cuenta los objetivos, compromisos e intereses de la Sociedad no está previsto que se devengue remuneración variable durante el ejercicio en curso.

En relación con los conflictos de interés, el Reglamento del Consejo y el Reglamento Interno de Conducta regulan los mecanismos establecidos para detectar y regular los posibles conflictos de interés.

En relación con los Consejeros, los mecanismos establecidos para detectar posibles conflictos de interés se encuentran regulados en el Reglamento del Consejo. El art. 30 del Reglamento del Consejo establece que el Consejero deberá comunicar la existencia de conflictos de interés al Consejo y abstenerse de asistir e intervenir en las deliberaciones que afecten a asuntos en los que se halle interesado personalmente.

Se considerará que también existe interés personal del consejero cuando el asunto afecte a alguna de las personas siguientes:

- el cónyuge o la persona con análoga relación de afectividad;
- los ascendientes, descendientes y hermanos del consejero o del cónyuge del consejero;
- los cónyuges de los ascendientes, descendientes y hermanos del consejero;
- las sociedades o entidades en las cuales el consejero posee directa o indirectamente, incluso por persona interpuesta, una participación que le otorgue una influencia significativa o desempeña en ellas o en su sociedad dominante un puesto en el órgano de administración o en la alta dirección. A estos efectos, se presume que otorga influencia significativa cualquier participación igual o superior al 10 % del capital social o de los derechos de voto o en atención a la cual se ha podido obtener, de hecho o de derecho, una representación en el órgano de administración de la sociedad; y
- los socios representados por el consejero en el Consejo de Administración.

Asimismo, el Reglamento del Consejo establece otras obligaciones relativas al deber de evitar situaciones de conflicto de interés de los consejeros, y en particular, las siguientes.

- El art. 29 ("Obligación de no competencia") establece que el consejero no podrá desempeñar el cargo de administrador o directivo en compañías con el mismo, análogo o complementario género de actividad que la Sociedad o desempeñar actividades por cuenta propia o ajena que entrañen una competencia efectiva, sea actual o potencial, con la Sociedad o que, de cualquier otro modo le sitúen en un conflicto permanente con los intereses de la Sociedad, salvo autorización expresa de la Sociedad, mediante acuerdo de la Junta General de accionistas, en los términos establecidos en la ley y con excepción de los cargos que pueda ocupar, en su caso, en sociedades del grupo. No obstante lo anterior, el consejero podrá prestar sus servicios profesionales a entidades que tengan un objeto social total o parcialmente análogo al de la Sociedad siempre que informe previamente de su propósito al Consejo de Administración, que podrá denegar motivadamente su autorización a dicha actividad.
- El art. 31 ("Uso de activos sociales") del Reglamento prevé que el consejero no podrá hacer uso de los activos de la Sociedad, incluida la información confidencial de la misma, ni valerse de su posición en la Sociedad para obtener una ventaja patrimonial, salvo que haya obtenido la correspondiente dispensa o autorización de la Sociedad en los términos legalmente establecidos.
- El art. 33 ("Oportunidades de negocio") establece que el consejero no puede aprovechar en beneficio propio o de una persona a él vinculada en los términos establecidos en el referido artículo 30 del Reglamento, una oportunidad de negocio de la Sociedad, salvo que haya obtenido la correspondiente dispensa o autorización de la Sociedad en los términos legalmente establecidos. A estos efectos, se entiende por oportunidad de negocio cualquier posibilidad de realizar una inversión u operación comercial que haya surgido o se haya descubierto en conexión con el ejercicio del cargo por parte del consejero, o mediante la utilización de medios e información de la Sociedad, o bajo circunstancias tales que sea razonable pensar que el ofrecimiento del tercero en realidad estaba dirigido a la Sociedad.

- El art. 34 ("Operaciones indirectas") del Reglamento del Consejo establece que el consejero infringe sus deberes de fidelidad para con la Sociedad si, sabiéndolo de antemano, permite o no revela la existencia de operaciones realizadas por las personas mencionadas anteriormente y que se indican en el art. 30.1 del Reglamento, que no se hayan sometido a las condiciones y controles previstos en los artículos anteriores.

La Sociedad podrá autorizar en casos singulares la realización por parte de un consejero de una transacción con la Sociedad, autorización que deberá ser necesariamente acordada por la Junta o el Consejo de conformidad con lo establecido al efecto en el art. 230 de la LSC. Asimismo, el Consejo también deberá informar a la Sociedad de los cargos que desempeñe en el Consejo de otras sociedades cotizadas y, en general, de los hechos, circunstancias o situaciones que puedan resultar relevantes para su actuación como administrador de la Sociedad.

En relación con los altos directivos los mecanismos establecidos para detectar y regular posibles conflictos de interés están regulados en el Código de Conducta, que también resulta aplicable a los consejeros. El art. 4.1.1 del Código de Conducta establece que los Profesionales (entre los que se incluyen los "directivos, empleados y colaboradores vinculados al Grupo, con independencia de la posición que ocupen (...)") del Grupo TR actuarán en el desempeño de sus funciones con lealtad y procurando la defensa de los intereses del Grupo. Del mismo modo, tratarán de evitar situaciones donde el afectado esté o aparente estar en un conflicto de intereses. Estos conflictos de intereses implican situaciones en las que entran en colisión, de manera directa o indirecta, el interés personal del profesional afectado y el interés del Grupo TR y suponen o pueden suponer un beneficio propio en detrimento del Grupo.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

Se someterá a la aprobación de la próxima Junta General de la Sociedad, a celebrar previsiblemente en el mes de junio, un importe máximo bruto anual de la remuneración del conjunto de los Consejeros a favor de los miembros del Consejo de Administración y sus Comisiones para el ejercicio en curso 2022 de 5.000.000 euros asignados a los miembros del Consejo de Administración por el desarrollo, de manera conjunta, de sus funciones como consejeros.

Esta cantidad, idéntica a la aprobada en los últimos ejercicios, 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 confirme los siguientes importes de componentes fijos de la retribución actual, aplicable para el ejercicio en curso, para los distintos miembros del Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría y Control, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la Comisión de Gestión y Riesgos:

Asignación fija:

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

Dietas:

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

La asignación fija anual aplicable al Sr. Adrián Lajous Vargas por su pertenencia al Consejo de Administración está actualmente estimada en 200.000 euros. La justificación de esta diferente asignación del Sr. Adrián Lajous Vargas se debe a las circunstancias objetivas ligadas a las particulares aportaciones que en razón de su cualificación o experiencia profesional puede efectuar el Sr. Adrián Lajous Vargas al desarrollo de sus funciones colegiadas propias del Consejo de Administración. En este sentido, como pone de manifiesto su currículum 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.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

La retribución fija actualmente estimada por el desempeño de funciones ejecutivas del Presidente Ejecutivo asciende a 800.000 euros, sin que esté actualmente prevista la introducción de cambios significativos para el ejercicio 2022.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

Las remuneraciones en especie corresponden exclusivamente al Presidente Ejecutivo y se limitan a primas de los seguros de vida y accidentes. La suma de todos estos conceptos ascendió a 3.654 euros durante el ejercicio 2021 y se prevé un importe similar durante el ejercicio 2022.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

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

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

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

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

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

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

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

Del mismo modo, la Sociedad valorará el cumplimiento ponderado mínimo de entre el 50 % y el 70 % del total de objetivos. La concreción de los objetivos (KPIs o medidores), el ajuste del 10 % por evaluación del desempeño y el importe a percibir será competencia del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad.

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

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

- Tipo de plan: incentivo a largo plazo en metálico vinculado a objetivos del plan de negocio.
- Objeto:
 - Promover generación de valor recíproca de valor para la Sociedad, sus accionistas y beneficiarios.
 - Orientar al equipo directivo a la consecución de objetivos del plan de negocio.
 - Potenciar la dedicación y el compromiso de los beneficiarios en el ejercicio de su cargo.

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

En todo caso, teniendo en cuenta los objetivos, compromisos e intereses de la Sociedad no está previsto que se devengue remuneración variable durante el ejercicio en curso.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

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

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

En particular, el Presidente Ejecutivo tendrá derecho al sistema general de beneficios sociales de la Sociedad, por el que la Sociedad realiza en el plan de pensiones contratado, en su caso, de forma particular por el Presidente Ejecutivo una aportación complementaria a la efectuada por el propio Presidente Ejecutivo y cuyo importe depende de diversos factores como, por ejemplo, la antigüedad en la empresa. Además, el Presidente

Ejecutivo tendrá derecho a participar durante la vigencia de la Política de Remuneraciones en todos aquellos sistemas de ahorro a largo plazo que sean aprobados por la Junta General de Accionistas, a propuesta del Consejo de Administración, formulada previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Sociedad confirma que durante el ejercicio 2021 no efectuó aportación alguna a los planes de pensiones contratados de forma particular por sus consejeros y que no tiene actualmente previsión de efectuarlas durante el ejercicio 2022.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad

de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

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

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

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

- Asimismo, el contrato del Presidente Ejecutivo recoge un pacto de no concurrencia, siendo la relación del Presidente Ejecutivo con la Sociedad de carácter exclusivo y, por tanto, no podrá prestar servicios a otras entidades durante la vigencia de su contrato, salvo autorización expresa del Consejo de Administración, a propuesta del Presidente Ejecutivo, con excepción de los cargos que puedan ocupar, en su caso, en sociedades del Grupo Técnicas Reunidas.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

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

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

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

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

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

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

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

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

(i) Una retribución fija anual.

(ii) Una retribución variable anual.

(iii) Una retribución variable a largo plazo.

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

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

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

(vii) Un vehículo de empresa.

En todo caso, teniendo en cuenta los objetivos, compromisos e intereses de la Sociedad no está previsto que se devengue remuneración variable durante el ejercicio en curso.

Finalmente, el contrato del Presidente Ejecutivo establece un plazo de preaviso de 3 meses en los supuestos de cese por decisión de la Sociedad sin mediar justa causa y de dimisión por voluntad del Presidente Ejecutivo.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A la fecha de este informe no está previsto que se devengue remuneración suplementaria alguna por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo sin perjuicio de la que corresponde por el contrato de asesoramiento suscrito entre el Sr. William Blaine Richardson y la Sociedad, por el que percibió la cantidad de 304.703,02 euros durante el ejercicio 2021 y respecto al que no se prevén cambios significativos para el ejercicio 2022.

A.1.11 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.

A.1.12 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:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) 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.
- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

Toda vez que la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2020-2022 finaliza su vigencia el 31 de diciembre de 2022, el Consejo de Administración de la Sociedad someterá a la Junta General de Accionistas de la Sociedad durante el ejercicio 2022 la Política de Remuneraciones de los Consejeros a aplicar durante, al menos, el ejercicio 2023.

En todo caso, el Consejo de Administración de la Sociedad no tiene la intención de modificar el sistema retributivo aplicable a los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad en la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros que se someta a la próxima Junta General de Accionistas 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/2020/06/23_TR_JG20_PRC.pdf
Inglés: https://www.tecnicasreunidas.es/wp-content/uploads/2020/06/23_TR_JG20_PRC_EN.pdf

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

Tal y como se refleja en el apartado B.4, la votación consultiva en la Junta General del Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior, arrojó un 99,59 % de votos a favor, un 0,31 % de votos en contra y un 0,09 % 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 Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2020-2022 que se sometió a votación de la Junta General del ejercicio 2020 y que fue aprobada por un 99,44 % de votos a favor. La Sociedad obtuvo un alto porcentaje de votos a favor en las votaciones, con carácter consultivo, del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros durante los ejercicios precedentes.

Sobre la base de lo anterior, la Sociedad continuará aplicando con carácter general los principios y el sistema retributivo recogidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros actualmente vigente, sin perjuicio de proponer la introducción de mejoras técnicas y modificaciones que considere oportunas para adaptar el contenido de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros a la evolución de la Sociedad durante estos últimos ejercicios.

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

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

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

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

En este sentido, durante el ejercicio 2021 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 18 de febrero de 2021 el cumplimiento de las condiciones de la retribución variable del Presidente Ejecutivo, así como, entre otros asuntos, propuso los criterios de distribución de este importe máximo entre los consejeros para el ejercicio 2021.

Dado que en el ejercicio 2021 la Sociedad ha aplicado la Política de Retribuciones de los Consejeros 2020-2022, aprobada en la Junta General Ordinaria de la Sociedad celebrada en junio de 2020, el marco retributivo de aplicación no ha sufrido modificaciones, por lo que la Sociedad no ha precisado contar con asesoramiento externo alguno en el proceso de aplicación de la política retributiva.

Por su parte, el Consejo de Administración de la Sociedad tiene atribuida expresamente en los artículos 22 de los Estatutos Sociales y 26 del Reglamento del Consejo de Administración la función de determinar, en cada ejercicio, la forma y el momento de pago y acordar la distribución entre sus miembros del importe conjunto correspondiente a la retribución estatutaria prevista en los Estatutos.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No se ha producido durante el ejercicio cerrado desviación alguna del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

La Sociedad no ha aplicado durante el ejercicio 2021 excepción temporal alguna a la política de remuneraciones en vigor.

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

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

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

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

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

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

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

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

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 2021 ha cumplido en todos sus ámbitos con la Política de Remuneraciones vigente.

En particular, los consejeros no ejecutivos han percibido en el ejercicio 2021 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 2021 asciende a 3.109 miles de euros y, por tanto, ha cumplido con el límite máximo total anual de 5.000.000 euros establecido en la Política de Remuneraciones.

Por otro lado, al Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración le correspondió la siguiente remuneración durante el ejercicio 2021, de conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones:

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

Teniendo en cuenta los objetivos, compromisos e intereses de la Sociedad no se ha devengado remuneración variable durante el ejercicio cerrado.

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 abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	34.031.936	60,88
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	107.186	0,31
Votos a favor	33.893.930	99,59
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	30.820	0,09

Observaciones

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

Para el ejercicio 2021, la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 29 de junio de 2021 aprobó un importe máximo total de 5.000.000 euros, acordando el Consejo de Administración la siguiente distribución entre los distintos miembros del Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría y Control, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la Comisión de Gestión y Riesgos:

- Pertenencia al Consejo de Administración: 55.478 euros anuales.
- Presidencia de la Comisión de Auditoría y Control, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Gestión y Riesgos: 15.384 euros anuales.
- Dieta por asistencia a la sesión del Consejo de Administración: 3.500 euros.
- Dieta por asistencia a la sesión de la Comisión de Auditoría y Control: 3.500 euros.
- Dieta por asistencia a la sesión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 5.000 euros.
- Dieta por asistencia a la sesión de la Comisión de Gestión 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 2020, sin que, por lo tanto, hayan variado respecto al ejercicio anterior. Tampoco han variado durante el ejercicio cerrado los importes unitarios por cada uno de los conceptos indicados anteriormente.

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

Los sueldos devengados por el Presidente Ejecutivo en el ejercicio 2021 por el desempeño de funciones de dirección ascienden a 803.654 (800.000 euros de retribución fija y 3.654 euros en concepto de prima de seguro de vida y accidentes), cifras que responden a lo previsto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de 25 de junio de 2020.

Los sueldos devengados por el Presidente Ejecutivo en el ejercicio 2020 por el desempeño de funciones de dirección ascienden a 1.188.699 € (800.000 euros de retribución fija, 385.000 euros de retribución variable a corto plazo y 3.699 euros en concepto de prima de seguro de vida y accidentes), cifras que también responden a lo previsto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de 25 de junio de 2020.

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

En particular:

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

- c) 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.
- d) 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 2021 han existido un plan retributivo variable aplicable al Presidente Ejecutivo. Este plan fue aprobado, como parte de la Política de Remuneraciones de la Sociedad, por la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 25 de junio de 2020.

El plan detalla un sistema de primas anuales (bonus) por un importe máximo anual de 550.000 euros para el ejercicio 2021, que se abonará una vez finalice cada ejercicio y atendiendo al resultado del mismo.

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

En particular, para la determinación de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2021 se tomaron en consideración los siguientes aspectos:

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

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

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

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

En este sentido, la Sociedad confirma que teniendo en cuenta los objetivos, compromisos e intereses de la Sociedad no se ha devengado remuneración variable durante el ejercicio cerrado.

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

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

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

- Tipo de plan: incentivo a largo plazo en metálico vinculado a objetivos del plan de negocio.
- Objeto:
 - Promover generación de valor recíproca de valor para la Sociedad, sus accionistas y beneficiarios.
 - Orientar al equipo directivo a la consecución de objetivos del plan de negocio.
 - Potenciar la dedicación y el compromiso de los beneficiarios en el ejercicio de su cargo.
 - Incentivar el rendimiento y desempeño profesional a largo plazo de los consejeros ejecutivos.
 - Promover la sostenibilidad de la compañía para la creación de valor a largo plazo.
- Beneficiario: Presidente Ejecutivo.
- Duración: 3 años: 1 de enero 2020 - 31 diciembre 2022.

- Abono: en 2023, tras la aprobación de las cuentas anuales y una vez aprobado por el Consejo de Administración el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos.
- Liquidación: en metálico.
- Incentivo: nivel de concesión cercano a la parte media de mercado del grupo de comparación, referido a la retribución fija anual ("RFA"), con valor target anualizado como RFA de 75 %, con incentivo total calculado según $\%RFA * n^{\circ}$ de años de duración del plan.
- Objetivos:
 - Rendimiento total del accionista en relación con el grupo de comparación ("Relative TSR").
 - EBITDA acumulado para el período.
 - Tercer objetivo compuesto por factores cualitativos vinculados al plan estratégico.
- Ponderación de los objetivos:
 - 60 % EBITDA acumulado para el período.
 - 30 % Rendimiento total del accionista en relación con el grupo de comparación.
 - 10 % factores cualitativos vinculados al plan estratégico.
- Objetivo llave de cumplimiento mínimo del 80 % del objetivo de EBITDA definido.
- Extinción "Good Leaver" - derecho a percibir parte proporcional del plan.
- Extinción "Bad Leaver" - sin derecho a percibir incentive alguno.

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

La Sociedad no ha procedido a reducir o reclamar la devolución de componentes variables durante el ejercicio 2021.

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 2021 aportación alguna al plan de pensiones privado de D. Juan Lladó Arburúa o de cualquier otro consejero.

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

No han existido durante el ejercicio 2021 indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago de esta naturaleza.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones

principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

La Sociedad confirma que el contrato de D. Juan Lladó Arburúa ha sido modificado durante el ejercicio 2021 para incorporar la no aplicación temporal de la retribución variable previamente prevista en el mismo.

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

Los consejeros no han percibido remuneración suplementaria alguna como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

No se han producido pagos de esta naturaleza.

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

Las remuneraciones en especie corresponden exclusivamente al Presidente Ejecutivo D. Juan Lladó Arburúa y se limitan a primas de los seguros de vida y accidentes por un importe conjunto de 3.654 euros durante el ejercicio 2021.

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 y detalle los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

La Sociedad ha firmado con el consejero Sr. William Blaine Richardson un contrato de asesoramiento por el que percibió la cantidad de 304.743,02 euros durante el ejercicio 2021.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	Vicepresidente Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	Vicepresidente Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don WILLIAM BLAINE RICHARDSON	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ALFREDO BONET BAIGET	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don RODOLFO MARTÍN VILLA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021

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 2021	Total ejercicio 2020
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	55	35		800				4	894	1.276
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	55	35							90	87
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	55	35	64						154	146
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	55	35	75						165	158
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	55	35	99						189	177
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	55	35							90	87
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	55	35	75						165	158
Don WILLIAM BLAINE RICHARDSON	55	35						305	395	388
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	200	35							235	232
Don ALFREDO BONET BAIGET	55	35	80						170	149
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	55	35	59						149	167
Don RODOLFO MARTÍN VILLA	55	35	64						154	146
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	55	35	40						130	55
Don IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ	55	35	35						125	59

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	Plan							0,00				
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	Plan							0,00				
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	Plan							0,00				
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	Plan							0,00				
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ- NAVARRO NAVARRETE	Plan							0,00				
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	Plan							0,00				
Don WILLIAM BLAINE RICHARDSON	Plan							0,00				
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	Plan							0,00				
Don ALFREDO BONET BAIGET	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	Plan							0,00				
Don RODOLFO MARTÍN VILLA	Plan							0,00				
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	Plan							0,00				
Don IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	
Don WILLIAM BLAINE RICHARDSON	
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	
Don ALFREDO BONET BAIGET	
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	
Don RODOLFO MARTÍN VILLA	
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	
Don IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ	

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA								
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA								
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ								
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES								
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA								

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE								
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA								
Don WILLIAM BLAINE RICHARDSON								
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS								
Don ALFREDO BONET BAIGET								
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA								
Don RODOLFO MARTÍN VILLA								
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO								
Don IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	Prima de seguro de vida y accidentes	4
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	Concepto	
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	Concepto	
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	Concepto	
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	Concepto	
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	Concepto	
Don WILLIAM BLAINE RICHARDSON	Contrato de prestación de servicios	305
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	Concepto	
Don ALFREDO BONET BAIGET	Concepto	
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	Concepto	
Don RODOLFO MARTÍN VILLA	Concepto	
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	Concepto	
Don IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ	Concepto	

Observaciones

[]

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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 2021	Total ejercicio 2020
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA										
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA										
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ										
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES										
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA										
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE										
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA										
Don WILLIAM BLAINE RICHARDSON										
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS										
Don ALFREDO BONET BAIGET										
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA										
Don RODOLFO MARTÍN VILLA										
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO										
Don IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ										

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	Plan							0,00				
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	Plan							0,00				
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	Plan							0,00				
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	Plan							0,00				
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	Plan							0,00				
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	Plan							0,00				
Don WILLIAM BLAINE RICHARDSON	Plan							0,00				
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	Plan							0,00				
Don ALFREDO BONET BAIGET	Plan							0,00				
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	Plan							0,00				
Don RODOLFO MARTÍN VILLA	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	Plan							0,00				
Don IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	
Don WILLIAM BLAINE RICHARDSON	
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	
Don ALFREDO BONET BAIGET	
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	
Don RODOLFO MARTÍN VILLA	
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	
Don IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ	

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA								
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA								
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ								
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES								

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA								
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE								
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA								
Don WILLIAM BLAINE RICHARDSON								
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS								
Don ALFREDO BONET BAIGET								
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA								
Don RODOLFO MARTÍN VILLA								
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO								
Don IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

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

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	894				894						894
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ- EGEA	90				90						90
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	154				154						154
Doña PETRA MATEOS- APARICIO MORALES	165				165						165
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	189				189						189

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	90				90						90
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	165				165						165
Don WILLIAM BLAINE RICHARDSON	395				395						395
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	235				235						235
Don ALFREDO BONET BAIGET	170				170						170
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	149				149						149
Don RODOLFO MARTÍN VILLA	154				154						154
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	130				130						130
Don IGNACIO SÁNCHEZ- ASIAÍN SANZ	125				125						125
TOTAL	3.105				3.105						3.105

Observaciones

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros ejecutivos									
Don JUAN LLADÓ ARBURÚA	894	-29,94	1.276	-13,14	1.469	1,73	1.444	0,49	1.437
Consejeros externos									
Don JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	90	3,45	87	0,00	87	-22,32	112	-5,08	118
Don FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	154	5,48	146	0,00	146	-20,22	183	8,28	169
Don FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	90	3,45	87	0,00	87	-24,35	115	6,48	108
Don JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	189	6,78	177	0,00	177	9,26	162	42,11	114
Don PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	165	4,43	158	0,00	158	-10,23	176	10,69	159
Doña PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	165	4,43	158	0,00	158	-4,24	165	46,02	113

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Don WILLIAM BLAINE RICHARDSON	395	1,80	388	-0,51	390	-2,01	398	2,31	389
Don ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	235	1,29	232	0,00	232	-1,28	235	3,07	228
Don ALFREDO BONET BAIGET	170	14,09	149	8,76	137	114,06	64	-	0
Don JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	149	-10,78	167	6,37	157	141,54	65	-	0
Don RODOLFO MARTÍN VILLA	154	5,48	146	73,81	84	-	0	-	0
Doña INÉS ELVIRA ANDRADE MORENO	130	136,36	55	-	0	-	0	-	0
Don IGNACIO SÁNCHEZ-ASIAÍN SANZ	125	111,86	59	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	0	-	0	-	0	-	0	-	87.611
Remuneración media de los empleados									
	49.062	0,47	48.831	3,90	47.000	2,17	46.000	2,22	45.000

Observaciones

[

]

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Continuación del apartado A.1

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

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

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

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

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

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

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

El importe máximo anual al que podrá dar lugar el ILP será equivalente al 75 % de la retribución fija anual del consejero ejecutivo. El ILP tendrá como parámetros fundamentales al menos dos objetivos financieros que representen la generación de valor a largo plazo y/o la rentabilidad de la Sociedad.

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

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

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

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

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

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

La PRC no contempla procedimiento alguno para aplicar excepciones temporales a su aplicación. Así, la PRC actualmente vigente establece expresamente que será de aplicación desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022 y que cualquier modificación o sustitución de la PRC durante este periodo requerirá la previa autorización de la Junta General de Accionistas.

Nota a los apartados C.1.a) y C.1.c)

Debido al efecto del redondeo de la retribución a miles de euros, la suma de retribución global del consejo de administración redondeada que consta en estos apartados asciende a 3.105 miles de euros, cuando la cifra exacta devengada por los consejeros es el ejercicio 2021 asciende a 3.108.723,02 euros, distribuidos de la siguiente manera:

- D. Juan Lladó Arburúa - 894.132 €.
- D. Juan Miguel Antoñanzas Pérez-Egea - 90.478 €.
- D. Rodolfo Martín Villa - 154.478 €.
- D. Adrián Lajous Vargas - 235.000 €.
- D. Fernando de Asúa Álvarez - 154.478 €.
- D. Javier Gómez-Navarro Navarrete - 90.478 €.
- D. José Manuel Lladó Arburúa - 189.478 €.
- D^a. Petra Mateos-Aparicio Morales - 164.862 €.
- D. Pedro Luis Uriarte Santamarina - 164.862 €.
- D. Alfredo Bonet Baiget - 169.862 €.
- D. José Nieto de la Cierva - 149.478 €.
- D. William Blaine Richardson - 395.181,02 €.
- D. Ignacio Sánchez-Asiaín Sanz - 125.478 €.
- D^a. Inés Andrade Moreno - 130.478 €.

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

[28/02/2022]

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

- [] Si
[✓] No