

**Política de remuneración de los consejeros de Técnicas Reunidas, S.A.
para los ejercicios 2016, 2017 y 2018**

I. Introducción

1. Conforme a lo previsto en el artículo 529.novodecies.1 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “**LSC**”), modificado por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo (la “**Ley 31/2014**”), corresponde a la Junta General de Accionistas de las sociedades mercantiles cotizadas aprobar la política de remuneraciones de sus consejeros, al menos una vez cada tres años, como punto separado del Orden del Día.
2. En su reunión de 9 de mayo de 2016, el Consejo de Administración de Técnicas Reunidas, S.A. (“**Técnicas Reunidas**” o la “**Sociedad**”), de conformidad con la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de fecha 5 de mayo de 2016, ha acordado proponer a la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad, que tendrá lugar el próximo 29 de junio de 2016, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros de Técnicas Reunidas para los ejercicios 2016, 2017 y 2018 (la “**Política de Remuneraciones**”).
3. La Política de Remuneraciones es conforme con lo previsto en (i) el artículo 22 de los Estatutos Sociales de la Sociedad; (ii) el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad; y (iii) los artículos 217, 249 y 529.sexdecies y siguientes de la LSC.
4. Asimismo, de conformidad con lo previsto en el artículo 529.novodecies.2 de la LSC, la Política de Remuneraciones está acompañada de un informe explicativo y justificativo específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en relación con la Política de Remuneraciones propuesta.

II. Principios básicos de la Política de Remuneraciones

5. La Política de Remuneraciones de Técnicas Reunidas se basa en el principio de adecuación de la retribución de los administradores previsto en el artículo 25.3 de los Estatutos Sociales de la Sociedad y en el artículo 217.4 de la LSC y, en consecuencia:
 - (i) la Política de Remuneraciones guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, teniendo en cuenta, entre otros factores, su tamaño, cifra de ventas, número de trabajadores y significación económica;



TECNICAS REUNIDAS

- (ii) la Política de Remuneraciones está orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, con el fin de evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables;
 - (iii) se ha tomado en consideración la situación económica de la Sociedad (i.e. su rentabilidad, expectativas de crecimiento, existencia de pérdidas, etc.); y
 - (iv) se han tomado en consideración los estándares de mercado de las empresas comparables.
6. Asimismo, de conformidad con lo previsto en el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad y en la Recomendación 56 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores de febrero de 2015, la Política de Remuneraciones de la Sociedad persigue:
- (i) por un lado, atraer y retener a los consejeros de la Sociedad; y
 - (ii) por otro, retribuir la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad asumida por cada uno de los consejeros, sin que en ningún caso se comprometa su independencia de criterio.
7. Por otro lado, la Política de Remuneraciones tiene la finalidad de que la retribución de los consejeros esté alineada con las estrategias de Técnicas Reunidas y con los intereses de la Sociedad y sus accionistas.
8. Por último, el Consejo de Administración de la Sociedad asume el compromiso de hacer efectivo el principio de transparencia de todos los conceptos retributivos que componen la Política de Remuneraciones, suministrando información transparente, suficiente y emitida con la antelación necesaria. En este sentido, el Consejo de Administración elaborará anualmente el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros, que se pondrá a disposición de los accionistas de la Sociedad con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria y que se someterá a votación consultiva como punto separado del Orden del Día.

III. La Política de Remuneraciones

9. La Política de Remuneraciones de Técnicas Reunidas incluye el régimen retributivo de la totalidad de los consejeros de la Sociedad. Ahora bien, deben distinguirse dos regímenes atendiendo a la naturaleza de las funciones que se retribuyen:
- (i) Por un lado, se recoge la retribución que tienen derecho a recibir los



consejeros “*en su condición de tales*”, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de los Estatutos Sociales, el artículo 25.4 del Reglamento del Consejo de Administración y los artículos 217 y 529.septdecies de la LSC.

- (ii) Por otro, se recogen las reglas aplicables a la remuneración de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de los Estatutos Sociales, el artículo 25.5 del Reglamento del Consejo de Administración y los artículos 249 y 529.octodecies de la LSC.

IV. Sistema retributivo aplicable a los consejeros “*en su condición de tales*”

10. De conformidad con el artículo 22 de los Estatutos Sociales y el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, la Política de Remuneraciones para los consejeros “*en su condición de tales*” está compuesta por los siguientes conceptos retributivos:
 - (i) Una retribución fija anual, que tendrá en cuenta la pertenencia de los consejeros a las distintas Comisiones del Consejo, 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.
 - (ii) Dietas por asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración y, en su caso, Comisiones.
11. La Junta General de Accionistas de la Sociedad determinará para cada ejercicio la cantidad máxima de la remuneración que los consejeros tendrán derecho a recibir “*en su condición de tales*”.
12. El Consejo de Administración 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 Junta General de Accionistas, y distribuirá dicho importe entre los distintos consejeros atendiendo a los criterios mencionados en el párrafo 10 anterior. Sin perjuicio de ello, y siempre dentro de los límites establecidos por la Política de Remuneraciones en vigor en cada momento y del importe máximo de remuneración acordado por la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración podrá suscribir con cada uno de los consejeros un acuerdo puntual que regule sus obligaciones por el ejercicio de sus funciones como administradores de la Sociedad y la remuneración que tengan derecho a recibir por las mismas.
13. Todos los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad (i.e.



TECNICAS REUNIDAS

consejeros ejecutivos, dominicales, independientes y otros externos) tendrán derecho a recibir la remuneración que corresponde a los consejeros “*en su condición de tales*”.

14. Asimismo, en relación con los consejeros externos, de conformidad con lo previsto en el artículo 25.4 del Reglamento del Consejo de Administración, su remuneración como consejeros:
 - (i) tiene la finalidad de remunerar de forma adecuada su dedicación efectiva;
 - (ii) no incluye la posibilidad de participar en los sistemas de previsión financiados por la Sociedad; y
 - (iii) en ningún caso, la remuneración establecida puede llegar a comprometer su independencia de criterio.

V. Sistema retributivo aplicable a los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas

15. De conformidad con lo previsto en los artículos 249 y 529.octodecimos de la LSC, los consejeros a los que se les hayan atribuido funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir una retribución complementaria a la que les corresponde por su condición de consejeros por el ejercicio de estas funciones.
16. De conformidad con lo previsto en el artículo 22 de los Estatutos Sociales y en el artículo 25.5 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, los consejeros de la Sociedad que desempeñen funciones ejecutivas tendrán derecho a recibir una remuneración compuesta por los siguientes conceptos retributivos:
 - (i) Una retribución fija anual por importe máximo de 850.000 euros.
 - (ii) Una retribución variable que tiene la finalidad de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones.

La retribución variable consistirá en un sistema de prima anual o *bonus* por un importe máximo de 550.000 euros y que se abonará una vez finalice cada ejercicio y atendiendo al resultado del mismo.

La retribución variable tendrá 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.

- (iii) Una prestación asistencial que consistirá en una póliza de seguro de vida y accidentes, en el contexto de las condiciones vigentes de la póliza colectiva suscrita por la Sociedad para sus trabajadores:
 - a. Póliza de vida: el capital asegurado por fallecimiento o invalidez permanente absoluta ascenderá a la cantidad de dos anualidades de la retribución fija anual que los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas tendrán derecho a recibir.
 - b. Póliza de accidentes: el capital asegurado por fallecimiento por accidente o por invalidez absoluta por accidente ascenderá a la cantidad de cuatro anualidades de la retribución fija anual que los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas tendrán derecho a recibir.

VI. Condiciones básicas de los contratos de los consejeros ejecutivos

- 17. De conformidad con lo previsto en el artículo 249 de la LSC, la totalidad de los conceptos retributivos que compongan la remuneración de un consejero por el desempeño de funciones ejecutivas, así como las condiciones básicas del desempeño de sus funciones, deberán constar en un contrato a firmar por la Sociedad con dicho consejero, que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración, con la abstención del consejero en cuestión y por una mayoría dos terceras partes de sus miembros. El consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstas en ese contrato.
- 18. Entre las condiciones básicas de los contratos suscritos por la Sociedad con los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas se incluirán, entre otras, las siguientes:
 - (i) Duración indefinida: Los contratos de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas tendrán una duración indefinida.
 - (ii) Indemnización por cese anticipado, por una cuantía máxima equivalente al importe de las dos últimas anualidades de (a) la retribución fija, (b) la retribución variable, y (c) los importes percibidos en virtud con los convenios especiales con la Seguridad Social que, en su caso, se hubieran suscrito.
 - (iii) No concurrencia: Los contratos podrán prohibir a los consejeros ejecutivos que desempeñen funciones de administrador o directivo en compañías o entidades con el mismo, análogo o complementario



TECNICAS REUNIDAS

género de actividad que la Sociedad y/o que presten servicios profesionales a dichas compañías o entidades, salvo autorización expresa de la Sociedad, a excepción de los cargos que pueda ocupar en sociedades del grupo de la Sociedad.

La compensación económica por este pacto de no concurrencia podrá entenderse incluida en la indemnización prevista para el supuesto de terminación del contrato descrita en párrafo (ii) anterior.

- (iv) Deber de confidencialidad: los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas deberán guardar secreto de las informaciones, datos, informes o antecedentes que conozcan como consecuencia del ejercicio de sus funciones, subsistiendo este deber de confidencialidad aun cuando hayan cesado en sus funciones.

VII. Órganos competentes para la aprobación de la Política de Remuneraciones

- 19. Como se ha mencionado con anterioridad, la Política de Remuneraciones debe ser objeto de aprobación como mínimo una vez cada tres años por la Junta General de Accionistas. Para su aprobación, se requiere la intervención de los siguientes órganos:

- (i) Comisión de Nombramientos y Retribuciones: La Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá elaborar un informe específico explicativo y justificativo de la Política de Remuneraciones que el Consejo de Administración propondrá a la Junta General de Accionistas para su aprobación. Este informe deberá ser puesto a disposición de la Junta General de Accionistas, sin necesidad de aprobación previa por el Consejo de Administración.
- (ii) Consejo de Administración: El Consejo de Administración propondrá de forma motivada a la Junta General de Accionistas la Política de Remuneraciones. La propuesta del Consejo de Administración deberá a ser puesta a disposición de la Junta General de Accionistas.

Asimismo, el Consejo de Administración es el órgano competente para la determinación y aprobación de los términos y condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos de la Sociedad, dentro del marco de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas (artículos 249 y 529.octodecimos de la LSC).

- (iii) Junta General de Accionistas: La Junta General de Accionistas aprobará la Política de Remuneraciones de la Sociedad que

mantendrá su vigencia durante un plazo máximo de tres años.

20. No obstante lo anterior, aun cuando la Política de Remuneraciones tiene carácter trianual, en lo que respecta a la remuneración que los consejeros tienen derecho a recibir “*en su condición de tales*” y a la determinación de la retribución variable de los consejeros ejecutivos, el Consejo de Administración de la Sociedad tendrá que adoptar todos los años determinados acuerdos relacionados con la retribución de sus consejeros.

VIII. Periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones

21. De conformidad con lo establecido en el artículo 529.novodecies.3 de la LSC, la Sociedad aplicará la presente Política de Remuneraciones durante los ejercicios 2016, 2017 y 2018. Cualquier modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones durante dichos ejercicios requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas.
22. En todo caso, la presente Política de Remuneraciones se entenderá sin perjuicio de:
 - (i) la posibilidad de que, de forma aislada, la Sociedad pueda pagar a un consejero una determinada retribución que no esté prevista en dicha política. El artículo 529.novodecies.5 de la LSC prevé la posibilidad de que la Junta General de Accionistas apruebe expresamente retribuciones no previstas en la Política de Remuneraciones, siempre que estén precedidas de la correspondiente propuesta del Consejo de Administración, que a su vez tendrá que apoyarse en un informe explicativo y justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones; y
 - (ii) en su caso, las cantidades que adicionalmente un consejero pueda tener derecho a recibir en concepto de honorarios o salarios como consecuencia de la prestación de servicios profesionales o relación laboral con la Sociedad.