



TECNICAS REUNIDAS

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE TÉCNICAS
REUNIDAS, S.A. PARA LOS
EJERCICIOS SOCIALES 2023 A 2025**

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	3
III. ÓRGANOS COMPETENTES PARA LA ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	4
IV. SISTEMA RETRIBUTIVO APLICABLE A LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES	5
V. SISTEMA RETRIBUTIVO APLICABLE A LOS CONSEJEROS QUE DESEMPEÑAN FUNCIONES DELEGADAS O EJECUTIVAS.....	6
VI. CONDICIONES BÁSICAS DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS QUE DESEMPEÑAN FUNCIONES DELEGADAS O EJECUTIVAS.....	12
VII. CONTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LA ESTRATEGIA, A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD	13
VIII. RELACIÓN DE LA POLÍTICA CON LAS CONDICIONES DE RETRIBUCIÓN Y EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE TÉCNICAS REUNIDAS.....	14
IX. POLÍTICA DE REMUNERACIONES APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS.....	14
X. PERIODO DE VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....	15

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE TÉCNICAS REUNIDAS, S.A. PARA LOS EJERCICIOS SOCIALES 2023 A 2025

I. INTRODUCCIÓN

Conforme a lo previsto en el artículo 529.novodecies.1 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la “LSC”), corresponde a la Junta General de Accionistas de las sociedades mercantiles cotizadas aprobar la política de remuneraciones de sus consejeros como punto separado del Orden del Día, para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios, si bien, la Junta General podrá determinar que las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones sean de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

En cumplimiento de esta disposición, el Consejo de Administración de Técnicas Reunidas, S.A. (“Técnicas Reunidas” o la “Sociedad”), en su reunión de 24 de mayo de 2022 y de conformidad con la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de 19 de mayo de 2022, ha acordado proponer a la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad, que tendrá lugar el próximo 28 de junio de 2022, la aprobación de la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Técnicas Reunidas, S.A. para los ejercicios 2023 a 2025 (la “Política de Remuneraciones”). De conformidad con lo previsto en el artículo 529.novodecies.4 LSC, la propuesta de Política de Remuneraciones está acompañada de un informe explicativo y justificativo específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Política de Remuneraciones se ha elaborado de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de los Estatutos Sociales, el artículo 26 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, los artículos 217, 249 y 529.sexdecies y siguientes de la LSC y las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas asumidas por la Sociedad.

II. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones de Técnicas Reunidas se basa en el principio de proporcionalidad de la retribución de los administradores previsto en el artículo 26.4 del Reglamento del Consejo de la Sociedad y en el artículo 217.4 LSC y, en consecuencia, la Política de Remuneraciones:

- (i) 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; y

- (ii) 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.

Asimismo, de conformidad con lo previsto en el artículo 26 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad y en la Recomendación 56 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, la Política de Remuneraciones de la Sociedad persigue, (i) de un lado, atraer y retener a los consejeros de la Sociedad; y (ii) de otro lado, 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.

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, habiéndose tomado en consideración para su elaboración la situación económica y sostenibilidad de la Sociedad, los estándares de mercado de empresas comparables y las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad, tal y como se señala más adelante.

Asimismo, en particular en relación con los consejeros externos, en línea con lo previsto en el artículo 26.5 del Reglamento del Consejo de Administración, su remuneración como consejeros:

- (i) tendrá la finalidad de remunerar de forma adecuada su dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad; y
- (ii) la remuneración establecida deberá ser la necesaria para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado, pero no tan elevada como para comprometer su independencia de criterio.

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. ÓRGANOS COMPETENTES PARA LA ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones debe ser objeto de aprobación por la Junta General de Accionistas y para dicha aprobación se requerirá la intervención de los siguientes órganos:

- (i) Comisión de Nombramientos y Retribuciones: La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, formada únicamente por consejeros externos y por tanto por ningún consejero ejecutivo, además de elaborar la propuesta de la Política de Remuneraciones para su elevación al Consejo de Administración, deberá aprobar 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, junto con la propuesta de Política de Remuneraciones, deberá ser puesto a disposición de la Junta General de Accionistas desde la convocatoria de la misma y los accionistas podrán pedir la entrega o envío gratuito de ambos documentos.
- (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 ser puesta a disposición de la Junta General de Accionistas, con ocasión de la convocatoria.

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 LSC), absteniéndose los consejeros ejecutivos de participar en la deliberación y votación de estos acuerdos.

- (iii) Junta General de Accionistas: La Junta General de Accionistas aprobará, en su caso, la Política de Remuneraciones de la Sociedad que mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a su aprobación. A los efectos de evitar los posibles conflictos de intereses, los consejeros que, tras una solicitud pública, hubieran sido designados representantes por algún accionista para la Junta General, se abstendrán de ejercer el derecho de voto correspondiente a las acciones representadas en relación con los acuerdos relativos a la Política de Remuneraciones, salvo que hayan recibido instrucciones de voto al respecto. Cualquier modificación o sustitución de la Política requerirá asimismo la previa aprobación de la Junta General de Accionistas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 529.novodécimos.5 LSC.

IV. SISTEMA RETRIBUTIVO APLICABLE A LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

En aplicación de lo establecido en el artículo 22 de los Estatutos Sociales y en el artículo 26.1 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, 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 Consejo de Administración.
- (ii) Una asignación fija anual adicional por la presidencia de las Comisiones.
- (iii) Dietas por asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración y, en su caso, de las Comisiones.

El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros en su condición de tales se establece en 5.000.000 de euros, importe que permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación por la Junta General de la Sociedad.

El Consejo de Administración de la Sociedad, dentro del límite máximo establecido en la presente Política, fijará, la remuneración individual de cada consejero en su condición de tal 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, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La percepción de estos conceptos retributivos exigirá el cumplimiento de las condiciones establecidas sobre esta materia por la Orden PCM/679/2020, de 23 de julio y, en consecuencia, el reembolso por la Sociedad del 75 % del apoyo público temporal recibido por Técnicas Reunidas con cargo al Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas, por lo que, hasta que se haya producido el referido reembolso, la remuneración de los miembros del Consejo de Administración no podrá exceder de la parte fija de su remuneración vigente al cierre del ejercicio 2019. De todo lo anterior se informará con detalle en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

V. SISTEMA RETRIBUTIVO APLICABLE A LOS CONSEJEROS QUE DESEMPEÑAN FUNCIONES DELEGADAS O EJECUTIVAS

De conformidad con lo previsto en los artículos 249 y 529.octodecimos LSC, los consejeros a los que se les hayan atribuido funciones delegadas o ejecutivas tendrán derecho a percibir una retribución por dichas funciones, complementaria a la que les corresponde en su condición de tales.

En la fecha de aprobación de la presente Política, el Presidente del Consejo de Administración es el único miembro del Consejo que desempeña funciones delegadas o ejecutivas.

En este sentido, y en cumplimiento con lo previsto en los artículos 22 de los Estatutos Sociales y 26.6 del Reglamento del Consejo de Administración, el consejero de la Sociedad que desempeña funciones

delegadas o ejecutivas tendrá derecho a recibir una remuneración compuesta por los siguientes conceptos retributivos:

- (i) Una retribución fija anual de 800.000 euros para el Presidente que tenga la condición de consejero ejecutivo.

De acuerdo con el nivel de responsabilidad asumido por el consejero y los estudios y análisis de mercado elaborados, y dentro de los límites establecidos en el artículo 217.4 LSC, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá acordar la actualización de los importes de la retribución fija, dando cuenta de estas actualizaciones en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros que se pondrá a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General.

- (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 máximo 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.

La retribución variable tendrá como parámetros fundamentales, además del rendimiento profesional 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, que incluirán parámetros tales como la seguridad y el medioambiente.

En particular, para el ejercicio 2023 la retribución variable anual está vinculada a los siguientes objetivos y ponderaciones:

- Objetivos financieros: ingresos consolidados (20 %), cartera de pedidos (30 %) y margen (EBITDA) (30 %).
- Objetivos no financieros: seguridad (10 %) y medioambiente (10 %).

Los anteriores objetivos tienen asociada una escala de logro que incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abonará la retribución variable. En particular, la Sociedad valorará el

cumplimiento ponderado mínimo de entre el 50 % y el 70 % del total de objetivos.

La concreción de los objetivos y sus ponderaciones para próximos ejercicios durante la vigencia de esta Política de Remuneraciones, el ajuste del 10 % por evaluación del desempeño y el importe a percibir en cada uno de los años será competencia del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad.

En el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros la Sociedad informará del detalle de la ejecución de los objetivos concretos para cada ejercicio y su nivel de cumplimiento.

En todo caso, para la determinación de la retribución variable se tendrán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren los resultados de la Sociedad.

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 el informe relativo a la retribución variable al Consejo de Administración, que aprobará en su caso el importe de retribución variable que corresponda.

- (iii) Una retribución variable a largo plazo con los objetivos de promover la generación recíproca de valor para la Sociedad, sus accionistas y beneficiarios, potenciando el compromiso de estos últimos y recompensando la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo.

De esta forma, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a participar durante la vigencia de esta 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 de Accionistas, a propuesta del Consejo de Administración, formulada previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En este sentido, el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado proponer un plan de retribución variable a largo plazo ("ILP") para los consejeros ejecutivos, aplicable en los términos previstos a continuación y formando parte de la propia Política y que

se aplicará de conformidad con los desarrollos que, en su caso, apruebe el Consejo de Administración.

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 la 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 tiene una duración de tres años, siendo aplicable a los ejercicios 2023, 2024 y 2025, y será abonado, en su caso, en el ejercicio 2026, 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 esta Política de Remuneraciones será competencia del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad. En el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros la Sociedad

informará del detalle de la ejecución de los objetivos concretos para cada ejercicio y su nivel de cumplimiento.

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 %.

- (iv) Un sistema de ahorro a largo plazo vinculado a la jubilación, incapacidad permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez, y fallecimiento, con el propósito de complementar sus prestaciones públicas de la Seguridad Social.

En particular, los consejeros ejecutivos tendrán derecho al sistema general de beneficios sociales de la Sociedad, por el que la Sociedad realiza en el plan de pensiones contratado una aportación complementaria a la efectuada por el propio consejero ejecutivo y cuyo importe depende de diversos factores como, por ejemplo, la antigüedad en la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a participar durante la vigencia de esta 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.

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

- a. 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 sirva 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.

- b. No competencia post contractual: durante un periodo de dos años desde la terminación del contrato suscrito con la Sociedad, los consejeros ejecutivos no podrán prestar sus servicios profesionales, ni funciones de administración o directivo en compañías o entidades que tengan un objeto social total o parcialmente análogo al de la Sociedad, salvo aprobación expresa del Consejo de Administración, a propuesta del consejero ejecutivo.

La compensación económica por este pacto de no competencia post contractual se entenderá incluida en la indemnización prevista para el supuesto de terminación del contrato descrita en el párrafo a) anterior.

- (vi) 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 delegadas o 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 delegadas o ejecutivas tendrán derecho a recibir.
- (vii) Un vehículo de empresa que cederá Técnicas Reunidas junto con la puesta a disposición de una plaza de aparcamiento en las proximidades de la sede de sus oficinas, por su permanencia en la Sociedad, y de acuerdo con la política corporativa. La Sociedad se hará cargo de atender el pago de todos los gastos inherentes al uso del vehículo y de la citada plaza de aparcamiento.

La percepción de la retribución variable indicada en los puntos (ii) y (iii) precedentes exigirá el cumplimiento de las condiciones establecidas sobre esta materia por la Orden PCM/679/2020, de 23 de julio y, en consecuencia, el reembolso por la Sociedad del 75 % del apoyo público temporal recibido por Técnicas Reunidas con cargo al Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas. Una vez producido el referido reembolso, los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad podrán percibir las retribuciones variables recogidas en la presente Política de Remuneraciones. De todo lo anterior se informará con detalle en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

VI. CONDICIONES BÁSICAS DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS QUE DESEMPEÑAN FUNCIONES DELEGADAS O EJECUTIVAS

De conformidad con lo previsto en el artículo 249.4 LSC, la totalidad de los conceptos retributivos que compongan la remuneración de un consejero por el desempeño de funciones delegadas o ejecutivas, así como las condiciones básicas del desempeño de sus funciones, deberán constar en un contrato que deberá firmar la Sociedad con dicho consejero, y que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración con la abstención del consejero en cuestión y por una mayoría de 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.

Entre las condiciones básicas de los contratos suscritos por la Sociedad con los consejeros que desempeñan funciones delegadas o ejecutivas se incluyen, entre otras, las siguientes:

- (i) **Retribución:** los contratos de los consejeros ejecutivos incluyen el paquete retributivo que tienen derecho a percibir por el desempeño de sus funciones delegadas o ejecutivas.
- (ii) **Duración indefinida:** los contratos de los consejeros que desempeñan funciones delegadas o ejecutivas tienen una duración indefinida.
- (iii) **Plazos de preaviso:** en los contratos de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas se establece un plazo de preaviso de tres meses para los supuestos en los que tanto la Sociedad como el Consejero quieran resolver el contrato sin mediar justa causa.
- (iv) **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.
- (v) **No competencia post contractual:** los consejeros ejecutivos se abstendrán durante un período de dos años desde la terminación del contrato suscrito con Técnicas Reunidas de competir en los términos

referidos anteriormente. La compensación económica por este pacto de no competencia post contractual se entenderá incluida en la indemnización prevista para el supuesto de terminación del contrato descrita en párrafo (iii) anterior.

- (vi) No concurrencia: la relación de los consejeros ejecutivos con la Sociedad es de carácter exclusivo y, por tanto, no podrán prestar servicios a otras entidades durante la vigencia de sus contratos, salvo autorización expresa del Consejo de Administración, a propuesta del consejero ejecutivo, con excepción de los cargos que puedan ocupar, en su caso, en sociedades del Grupo Técnicas Reunidas.
- (vii) 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. CONTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LA ESTRATEGIA, A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD

Tal y como se ha señalado anteriormente, la rentabilidad y sostenibilidad de la Sociedad y su Grupo constituye uno de los principios en los que se fundamenta la Política de Remuneraciones de Técnicas Reunidas.

En este sentido, y en particular, la Política tiene como objetivo incentivar en el largo plazo la consecución sostenible de los resultados y el alineamiento con los intereses de los accionistas y todos los grupos de interés de Técnicas Reunidas.

En particular, en la Política de Sostenibilidad la Sociedad se establece como principio, en relación con la creación de valor sostenible, establecer políticas retributivas generales para consejeros y directivos vinculados al cumplimiento de dichos objetivos, y, en este sentido, la Sociedad facilita información completa y desglosada de la vinculación de las retribuciones de consejeros y directivos con los objetivos de medioambiente, seguridad y salud o cualquier otro relacionado con la sostenibilidad.

De conformidad con lo anterior, la remuneración del consejero ejecutivo incentivará su desempeño y rendimiento profesional y recompensará la creación de valor a largo plazo. En particular, los componentes variables de la remuneración del consejero ejecutivo están vinculados a criterios predeterminados y medibles que consideran el riesgo asumido para la obtención de un resultado, promueven la sostenibilidad de la Sociedad y se configuran sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo de tal manera que no deriven únicamente de hechos puntuales, ocasionales o extraordinarios o de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad.

VIII. RELACIÓN DE LA POLÍTICA CON LAS CONDICIONES DE RETRIBUCIÓN Y EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE TÉCNICAS REUNIDAS

Técnicas Reunidas tiene establecido un sistema retributivo en el que oferta a todos sus profesionales (que incluye Consejeros, directivos y resto de empleados) un nivel retributivo justo y adecuado al mercado laboral.

Con ello, la Sociedad busca retener el talento y fomentar la motivación de todos sus profesionales, por lo que la fijación de la remuneración de los trabajadores, tanto directivos como no directivos, se basa en los criterios de cargo, funciones y competencias, valía profesional y grado de responsabilidad. En base a esos criterios, la Sociedad mantiene, en todos los niveles, lo que se considera un sistema retributivo justo y razonable. En este sentido, para el establecimiento de las condiciones retributivas de los Consejeros recogidas en la presente Política de Remuneraciones, se han tenido en cuenta, en la medida de lo posible, las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad.

A este respecto, Técnicas Reunidas promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación. Para ello, Técnicas Reunidas mantendrá un riguroso y objetivo programa de selección de sus profesionales, atendiendo únicamente a los méritos profesionales, académicos y personales de los candidatos en función de las necesidades de Técnicas Reunidas y con el fin de promover una cultura corporativa basada en el mérito.

IX. POLÍTICA DE REMUNERACIONES APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en el apartado IV anterior.

A su vez, el sistema retributivo anteriormente descrito será de aplicación a cualquier consejero que, durante la vigencia de la presente Política, pueda ser designado para desempeñar funciones delegadas o ejecutivas.

A estos efectos, la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración tendrá en consideración, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de esa posición y cualesquiera otras que considere adecuado tomar en cuenta para determinar los elementos e importes del sistema retributivo aplicable, en su caso, al nuevo consejero ejecutivo, lo que se reflejará debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre la Sociedad y el nuevo consejero ejecutivo.

La incorporación de nuevos consejeros, así como sus concretas retribuciones durante el primer ejercicio como consejero se darán a

conocer en el correspondiente Informe anual sobre las Remuneraciones de los Consejeros. Adicionalmente, en la siguiente Junta General que se celebre también se presentará para su aprobación la modificación o una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros, que concretará de forma individualizada las retribuciones de los nuevos consejeros.

Excepcionalmente, y para facilitar la contratación de un candidato externo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podría proponer para su decisión por el Consejo de Administración establecer un incentivo especial que compense la pérdida de incentivos no devengados en su anterior puesto con motivo de su cese en éste y consiguiente aceptación de la oferta de la Sociedad.

X. PERIODO DE VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

De conformidad con lo establecido en el artículo 529.novodecies.1 LSC, la Sociedad aplicará la presente Política de Remuneraciones desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Cualquier modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones durante dichos ejercicios requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 529.novodecies.5 LSC.

* La presente Política de Remuneraciones de los Consejeros fue aprobada con fecha 28 de junio de 2022 con un porcentaje de votos a favor del 89,28%, 2,25% de votos en contra y 8,47% de abstenciones.