

# POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE ELECNOR, S.A. CORRESPONDIENTE A LOS EJERCICIOS 2017, 2018 Y 2019

## 1. Preámbulo

ELECNOR, S.A. ("Elecnor" o la "Sociedad") es una compañía con una larga trayectoria en el mercado nacional e internacional, que se ha caracterizado, entre otros, por adaptarse a las situaciones de los mercados en cada momento.

La Sociedad tiene aprobada una política de remuneraciones para los ejercicios 2016, 2017 y 2018, en los términos que se describen más adelante.

No obstante, teniendo en cuenta la coyuntura económica actual, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha decidido, bajo los principios de sostenibilidad y moderación, adelantar un año la formulación de la nueva política de remuneraciones.

Como medida principal de la nueva política de remuneraciones, el Consejo de Administración, tras un estudio de mercado y debidamente asesorado por Russell Reynolds, una consultora de primer nivel, ha acordado una importante disminución de la retribución de los Consejeros, en su condición de tales, dentro de la remuneración que se devenga por los siguientes conceptos retributivos establecidos en los Estatutos Sociales:

- una cantidad máxima del 10% de los beneficios líquidos del ejercicio; y
- dietas de asistencia.

Con esta nueva política de remuneraciones que se propone, la Sociedad pretende optimizar aún más sus recursos y rentabilidad, y continuar protegiendo el interés de los Accionistas a corto y a largo plazo.

## 2. Marco normativo de la Política de Remuneraciones

Elecnor ha elaborado la presente política escrita de remuneraciones (la "Política"), al amparo del artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital ("LSC").

De acuerdo con el citado artículo 529.19.1 de la LSC, la Política se ajusta al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se someterá a su aprobación por la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día.

La presente Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad en virtud de acuerdo de fecha 15 de marzo de 2017 y ha sido propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Elecnor, que en sesión de fecha 13 de marzo de 2017, elaboró el informe que se adjunta a la presente (el "Informe"), motivando la política retributiva de la Sociedad aquí descrita.

Tanto la presente Política como el Informe, se pondrán a disposición de los Accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas, quienes podrán solicitar además, su entrega o envío gratuito.

## 3. Antecedentes, fundamentos y principios básicos

Elecnor se acogió a la Disposición Transitoria de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, y sometió el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros a la aprobación de la Junta General de Accionistas de fecha 20 de mayo de 2015, con carácter consultivo, y este fue aprobado en la referida Junta General de Accionistas.

En virtud de dicha Disposición Transitoria, el Informe Anual de Remuneraciones aprobado, constituiría la Política Anual de Remuneraciones de Elecnor para los tres (3) años siguientes, esto es, 2016, 2017 y 2018.

Sin embargo, la Sociedad tenía interés en evaluar y mejorar su política de remuneraciones vigente, teniendo en cuenta la coyuntura económica actual, por lo que solicitó a Russell Reynolds, una consultora de primer nivel, de reconocido prestigio y experiencia, que analizara y elaborara un informe sobre el sistema retributivo de la Sociedad. Se pretendía comprobar, entre otros parámetros, (i) si la

remuneración acordada era adecuada para atraer y retener a los Consejeros, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de los Consejeros no ejecutivos, (ii) si se ajustaba a las condiciones de mercado y (iii) si cumplía en la medida de lo posible, las Recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo.

Como resultado de dicho análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración de Elecnor, acordaron proponer la modificación de la política de remuneraciones, para que ésta se basara en los principios o fundamentos básicos que se incluyen a continuación, e incluyera como medida principal, una considerable disminución en la retribución total de los Consejeros, en su condición de tales.

#### 4. Fundamentos y principios básicos

La presente Política persigue que la retribución recibida por los Consejeros (i) sea adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas por cada uno de ellos, (ii) tenga en consideración la pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración o a otros Consejos de Administración de sociedades pertenecientes al Grupo Elecnor, y (iii) que proteja el interés de los Accionistas a corto y a largo plazo.

En concreto, la Política se rige por los siguientes principios fundamentales:

- (i) **Moderación:** que las retribuciones sean razonables, acordes con las tendencias y referencias de sociedades similares, y que guarden una proporción con la situación de la Sociedad, y la coyuntura económica de cada momento.
- (ii) **Idoneidad:** la Política está orientada a atraer, motivar y retener a los Consejeros. Recompensa la calidad, dedicación, responsabilidad, y conocimiento del negocio de los Consejeros, así como su trayectoria profesional y compromiso con la Sociedad.
- (iii) **Rentabilidad y sostenibilidad:** las remuneraciones de los Consejeros que desarrollen funciones ejecutivas incentivarán el desempeño y recompensarán la creación de valor a largo plazo.
- (iv) **Transparencia:** el establecimiento, fijación y aplicación de la Política se implantará asegurando la transparencia. En particular, la Sociedad pondrá a disposición de los Accionistas, con ocasión de la convocatoria de la Junta General, la presente Política y el Informe, y se recogerá, tanto en la memoria de sus cuentas anuales como en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de la Sociedad.
- (v) **Proteger los intereses de los Accionistas:** la presente Política busca proteger el interés de los Accionistas a corto y largo plazo.

#### 5. Importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales

De acuerdo con los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de la Sociedad, existen tres (3) sistemas retributivos para el conjunto de los Consejeros en su condición de tales:

- (i) La cantidad máxima del 10% de los beneficios líquidos del ejercicio que resulten una vez hecha la provisión para el pago de impuestos y cumplidos los requisitos que la Ley establece a estos efectos,
- (ii) una asignación fija en metálico a determinar por la Junta General, y
- (iii) las dietas de asistencia que, según las circunstancias, hayan de asignarse como compensación por los gastos de asistencia y demás que hayan de soportar en el ejercicio de sus cargos y funciones.

En virtud de lo anterior y de los principios que regulan la presente Política, el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los Consejeros en su condición de tales se establece en 5.000 miles de euros. Este importe máximo permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.

Como cambio relevante, la retribución dejará de ser igual necesariamente para todos los Consejeros en su condición de tales, y su distribución se acordará por el Consejo de Administración de la Sociedad de acuerdo con el artículo 12 de los Estatutos Sociales, para lo que tendrá en cuenta:

- (i) la pertenencia a distintas Comisiones del Consejo de Administración o el desempeño de cargos dentro de los mismos
- (ii) la pertenencia a otros Consejos de Administración de sociedades pertenecientes al Grupo Elecnor

- (iii) la asistencia a las distintas sesiones del Consejo de Administración,
- (iv) la dedicación de los Consejeros y la responsabilidad por ellos asumida, y
- (v) sus funciones y trayectoria en el Consejo de Administración.

Por todo lo anterior, durante los ejercicios 2017, 2018 y 2019, para determinar la remuneración de cada Consejero, se fijará una remuneración básica para todos ellos, por su condición de Consejeros, que se irá incrementando en función del cumplimiento de los distintos parámetros antes listados.

Asimismo, y con carácter excepcional, la Sociedad podrá otorgar mediante acuerdo de la Junta General, una asignación fija a aquellos Consejeros, en su condición de tales, que considere oportuno, por cualquier motivo, que fuera debidamente justificado por el Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

## 6. El sistema de remuneración de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas

La remuneración de los Consejeros en su condición de tales, es independiente y compatible con las retribuciones y compensaciones establecidas para los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas que se establecen en el contrato que al efecto se suscribe entre ellos y la Sociedad, y que se ajusta a la política de remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento.

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos que estos suscriben con la Sociedad, son aprobados por el Consejo de Administración por una mayoría de al menos, dos terceras (2/3) partes de sus miembros.

En ellos, se contempla una retribución fija y una retribución variable vinculada a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés social.

### 6.1. Retribución fija

En cuanto a la retribución fija anual, los Consejeros Ejecutivos recibirán la cuantía que establezcan sus respectivos contratos, que se prevé en su conjunto no supere la cuantía total de 1.000 miles de euros para el ejercicio 2017.

La retribución anual fija de los Consejeros Ejecutivos podrá ser modificada durante el periodo al que la presente Política se refiere, por acuerdo del Consejo de Administración.

Para la fijación de la retribución fija y de sus posibles revisiones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta los principios antes establecidos, así como, cuando le resulte conveniente, los análisis salariales elaborados por la referida firma de consultoría de reconocido prestigio, con el fin de establecer una retribución adecuada y de mercado.

Sobre estas bases, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede revisar anualmente la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos.

### 6.2. Retribución variable

Por su parte, las remuneraciones variables de los Consejeros Ejecutivos están ligadas al rendimiento de la Sociedad y al desempeño personal de cada uno de ellos.

Además, la retribución de cada Consejero Ejecutivo se establece, de acuerdo con su respectivo Contrato, en función del grado de consecución de una serie de objetivos, como la cifra de negocios, el resultado de explotación, el beneficio después de impuestos ("BDI"), la contratación y la deuda, entre otros.

La retribución variable puede llegar a tener una importancia muy superior a la de los componentes retributivos de carácter fijo.

### 6.3. Principales términos y condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos con la Sociedad

Los contratos que los Consejeros Ejecutivos suscriben con la Sociedad, están basados en las siguientes condiciones básicas:

- (a) Duración:

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos se mantendrán vigentes en tanto permanezcan en su cargo.

(b) Indemnización:

Los contratos con los Consejeros Ejecutivos podrán contemplar una indemnización a su favor en caso de terminación, siempre que la terminación no sea consecuencia de un incumplimiento imputable a los mismos, ni se deba a su exclusiva voluntad.

(c) Cumplimiento del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad

Los Consejeros Ejecutivos tienen la obligación de observar estrictamente y en la medida en que resulte de aplicación, las normas y previsiones contenidas en el sistema de gobierno corporativo de la Sociedad.

(d) Exclusividad y pacto de no competencia post contractual

Los contratos podrán establecer una obligación de exclusividad y plena dedicación a la Sociedad y de no competencia post-contractual durante un período máximo de dos (2) años desde la terminación del contrato.

En caso de que se establezca un pacto de no competencia post-contractual, el contrato deberá recoger una compensación por este compromiso.

(e) Confidencialidad

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos establecerán un riguroso deber de confidencialidad. Además, al cesar en su relación con la Sociedad, deben devolver a la Sociedad los documentos y objetos relacionados con su actividad que se encuentren en su poder.

## 7. Aplicación de la Política

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneración de los Consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará por la observancia de la presente Política, procederá a su revisión periódicamente y propondrá al Consejo de Administración, para su elevación a la Junta General, su modificación y actualización.

Como resultado de la aplicación de los criterios señalados, la remuneración de los Consejeros, en su condición de tales, que se devengue por el desempeño de los Consejeros en el Grupo Elecnor, en los ejercicios 2017, 2018 y 2019, y por los conceptos retributivos previstos en los Estatutos Sociales de la Sociedad e indicados a continuación, se reducirá en aproximadamente un treinta por ciento (30%) respecto del ejercicio 2016:

- una cantidad máxima del 10% de los beneficios líquidos del ejercicio; y
- dietas de asistencia;

La reducción se producirá respecto de la remuneración de los Consejeros antes referida, que se devengue por su desempeño tanto en la Sociedad como en distintas sociedades del Grupo Elecnor (esto es, en CELEO CONCESIONES E INVERSIONES, S.L. y en ENERFIN SOCIEDAD DE ENERGÍA, S.L.).

Asimismo, respecto a la retribución de los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad, la remuneración total se reducirá aproximadamente un sesenta por ciento (60%) respecto del año anterior (2016), debido a la dimisión voluntaria presentada por D. Fernando Azaola de su cargo de Presidente Ejecutivo, con efectos desde el 1 de enero de 2017.

## 8. Vigencia de la Política de Remuneraciones

La presente Política será de aplicación para la remuneración de los Consejeros de la Sociedad en los ejercicios 2017, 2018 y 2019, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

En Madrid, a 15 de marzo de 2017. Consejo de Administración de ELECNOR, S.A.