



**INFORME
ANUAL DE
REMUNERACIONES
DE LOS
CONSEJEROS
2019**

A) POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO (EJERCICIO 2020)

A.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 en 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:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

Política vigente de remuneraciones para el ejercicio en curso:

En fecha 22 de mayo de 2019, la Junta General de Accionistas de Elecnor, S.A. ("Elecnor" o la "Sociedad") aprobó con un porcentaje del 95,07% de votos favorables la "Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2020, 2021 y 2022" (la "Política"). Esta Política había sido previamente aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad en virtud de acuerdo de fecha 27 de marzo de 2019 a propuesta y previo informe justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Elecnor, en sesión de fecha 18 de febrero de 2019.

De acuerdo con los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de la Sociedad, la Junta General de Accionistas debe determinar la remuneración máxima a percibir como retribución de los consejeros por todas las funciones que realicen, tanto por el desempeño de funciones ejecutivas como de no ejecutivas.

En virtud de lo anterior y de los principios que regulan la Política, el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros se establece en diez (10) millones de euros. Este importe máximo permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.

A. Sistema de retribución de los consejeros por el desempeño de funciones no ejecutivas.

De acuerdo con los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de la Sociedad, existen tres (3) sistemas retributivos cumulativos para el conjunto de los consejeros por el desempeño de funciones no ejecutivas:

- a. La cantidad máxima del 7% de los beneficios obtenidos por el grupo consolidado en el ejercicio, que resulten una vez hecha la provisión para el pago de impuestos y cumplidos los requisitos que la ley establece a estos efectos, así como
- b. una asignación fija en metálico a determinar por la Junta General, y

- c. 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.

Asimismo, y manteniendo la política de remuneraciones anterior, la retribución no será igual necesariamente para todos los consejeros por el desempeño de funciones no ejecutivas, 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:

- a. la pertenencia a distintas Comisiones del Consejo de Administración o el desempeño de cargos dentro de los mismos,
- b. la pertenencia a otros Consejos de Administración de sociedades pertenecientes al Grupo Elecnor y la asistencia a las distintas sesiones del Consejo de Administración,
- c. la dedicación de los consejeros y la responsabilidad por ellos asumida, y
- d. sus funciones y trayectoria en el Consejo de Administración.

Por todo lo anterior, durante el ejercicio 2020, para determinar la remuneración de cada consejero, se ha fijado una remuneración básica para todos ellos, por su condición de consejeros, a la que se han sumado los importes correspondientes a 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, que no tengan encomendadas funciones ejecutivas, que considere oportuno, por cualquier motivo, que fuera debidamente justificado por el Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

B. Sistema de remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

La remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas es independiente y compatible con las retribuciones y compensaciones establecidas por el desempeño de funciones no ejecutivas, las cuales se establecen tanto en los Estatutos Sociales, como en el contrato que al efecto se suscribe entre ellos y la Sociedad, y que se ajusta a la Política.

Los consejeros que tengan encomendadas funciones ejecutivas percibirán por el desempeño de dichas funciones, la remuneración fijada en sus respectivos contratos, por los siguientes conceptos:

- a. Una retribución fija en metálico, que podrá ser modificada durante el periodo al que la se refiere Política, por acuerdo del Consejo de Administración, siempre que no se exceda de la remuneración máxima a percibir como retribución de los consejeros por todas las funciones que realicen, tanto por el desempeño de funciones ejecutivas como de no ejecutivas, determinada por la Junta General.
- b. Una remuneración variable, calculada sobre indicadores o parámetros de referencia, cualitativos o cuantitativos, vinculados al grado de cumplimiento de los objetivos por parte de los consejeros ejecutivos (acordados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, como pueden ser la cifra de negocios, el resultado de explotación, el beneficio después de impuestos ("BDI"), la contratación y la deuda u otros). La retribución variable puede llegar a tener una importancia muy superior a la de los componentes retributivos de carácter fijo.
- c. Una remuneración basada en la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones de la propia Sociedad.
- d. Los siguientes beneficios sociales o retribuciones en especie: (i) estará integrado en la póliza de responsabilidad civil para directivos y consejeros que la Sociedad tenga concertada en cada momento; (ii) seguirá teniendo derecho a participar en los sistemas de previsión social (para la cobertura de su supervivencia, enfermedad, accidentes, etc.) en términos similares a los que estén establecidos en cada momento con carácter general para los Directivos de la Sociedad; y (iii) asimismo, el Presidente Ejecutivo seguirá disfrutando de todos aquellos beneficios que, en su caso, la Sociedad ponga a disposición del colectivo de directivos.
- e. Así como las eventuales indemnizaciones por extinción del contrato, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de sus funciones de administrador.

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y que 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, en su caso.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún periodo de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un periodo 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 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.

El único consejero que se prevé que perciba una retribución variable es el Consejero Ejecutivo.

La remuneración variable del Consejero Ejecutivo está ligada al rendimiento de la Sociedad y a su desempeño personal, calculada sobre indicadores o parámetros de referencia, cualitativos o cuantitativos, vinculados al grado de cumplimiento de sus objetivos.

Así, dicha retribución variable del Consejero Ejecutivo se establece, de acuerdo con su 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, el cumplimiento normativo y la prevención de riesgos laborales, entre otros.

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

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinar los objetivos, el grado de su consecución, y el importe final correspondiente a la retribución variable.

Por otra parte, se contempla la posibilidad de establecer incentivos variables a largo plazo.

Por último, el sistema de remuneración de los consejeros de la Sociedad por el desempeño de funciones no ejecutivas establece la cantidad máxima del 7% de los beneficios obtenidos por el grupo consolidado en el ejercicio, que resulten una vez hecha la provisión para el pago de impuestos y cumplidos los requisitos que la ley establece a estos efectos.

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

La retribución fija anual para cada uno de los consejeros por el desempeño de sus funciones no ejecutivas, se prevé que sea de 143,5 miles de euros y 1.500 euros por dietas de asistencia por cada reunión del Consejo de Administración, más lo que perciben por su pertenencia a las distintas Comisiones del Consejo de Administración y Comités que se detallan a continuación:

Por pertenencia a la **Comisión Ejecutiva**: 25 miles de euros.

Por pertenencia a la **Comisión de Auditoría**

Vocal: 15 miles de euros.

Presidente: 20 miles de euros.

Por pertenencia a la **Comisión de Nombramientos y Retribuciones**

Vocal: 12,5 miles de euros.

Presidente: 17,5 miles de euros.

Se detallan a continuación las remuneraciones anuales por el desempeño de cargos en el **Consejo de Administración**, que se prevén que se mantengan iguales al ejercicio anterior:

Presidente no Ejecutivo: 270 miles de euros.

Secretario: 20 miles de euros.

- 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.

Se fijarán una vez aprobadas las Cuentas Anuales.

- 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.

Durante el ejercicio 2020 no existirán remuneraciones en especie.

- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y a 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 de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración 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.

Se fijarán una vez aprobadas las Cuentas Anuales.

- 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 casos 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.

La sociedad no contempla estos sistemas.

- 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.

No existen indemnizaciones pactadas ni pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Las únicas indemnizaciones previstas son las que el Consejero Ejecutivo puede recibir por la terminación de su contrato por la realización de sus funciones de alta dirección, y que se explican a continuación:

El contrato con el Consejero Ejecutivo contempla una indemnización a su favor en caso de terminación, siempre que la terminación no sea consecuencia de un incumplimiento imputable al mismo, ni se deba a su exclusiva voluntad.

El importe de la indemnización asciende, como regla general, a una cantidad equivalente a dos (2) años de su remuneración total, incluyendo la remuneración fija y la variable, pero excluyendo la obtenida en programas o incentivos de carácter anual o plurianual, sin perjuicio de que, dependiendo del tipo de supuesto que dé lugar a la terminación de los contratos, puede llegar a alcanzar una cantidad equivalente a tres (3) años de su remuneración total.

Asimismo, el contrato con el Consejero Ejecutivo contempla una cláusula de reembolso (*clawback*), por la cual el Consejero Ejecutivo deberá reembolsar a la Sociedad aquellos importes recibidos en concepto de retribución variable o resultante de la liquidación de planes de incentivos, si en algún momento durante (1) año posterior al pago de la misma, como consecuencia de una actuación dolosa o mediando negligencia grave del Consejero Ejecutivo, se hubiesen producido las siguientes circunstancias: (i) se hayan evidenciado alteraciones o inexactitudes en los datos de negocio que fueran relevantes a los efectos de calcular la retribución variable o planes de incentivos y estas sean confirmadas por los auditores externos de la Sociedad; (ii) como consecuencia de la circunstancia anterior, la Sociedad se viese obligada a reformular sus cuentas de forma significativa.

El Consejero Ejecutivo deberá abonar la cantidad notificada por la Sociedad dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes al que se le hubiera requerido para ello.

- 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.

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

El contrato del Consejero Ejecutivo suscrito con la Sociedad, está basado en las siguientes condiciones:

(a) Duración:

El contrato del Consejero Ejecutivo se mantendrá vigente en tanto permanezca en su cargo.

(b) Indemnización:

El contrato con el Consejero Ejecutivo contempla una indemnización a su favor en caso de terminación, siempre que la terminación no sea consecuencia de un incumplimiento imputable al mismo, ni se deba a su exclusiva voluntad.

El importe de la indemnización asciende, como regla general, a una cantidad equivalente a dos (2) años de su remuneración total, incluyendo la remuneración fija y la variable, pero excluyendo la obtenida en programas o incentivos de carácter anual o plurianual, sin perjuicio de que, dependiendo del tipo de supuesto que dé lugar a la terminación de los contratos, puede llegar a alcanzar una cantidad equivalente a tres (3) años de su remuneración total.

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

El Consejero Ejecutivo tiene 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

El contrato establece 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.

(e) Confidencialidad

El contrato del Consejero Ejecutivo establece un riguroso deber de confidencialidad. Además, al cesar en su relación con la Sociedad, debe devolver a la Sociedad los documentos y objetos relacionados con su actividad que se encuentren en su poder.

(f) Cláusula de reembolso (clawback)

El contrato con el Consejero Ejecutivo contempla una cláusula de reembolso por la cual éste deberá reembolsar a la Sociedad aquellos importes recibidos en concepto de retribución variable o resultante de la liquidación de planes de incentivos, si en algún momento durante (1) año posterior al pago de la misma, como consecuencia de una actuación dolosa o mediando negligencia grave del Consejero Ejecutivo, se hubiesen producido las siguientes circunstancias: (i) se hayan evidenciado alteraciones o inexactitudes en los datos de negocio que fueran relevantes a los efectos de calcular la retribución variable o planes de incentivos y estas sean confirmadas por los auditores externos de la Sociedad; (ii) como consecuencia de la circunstancia anterior, la Sociedad se viese obligada a reformular sus cuentas de forma significativa.

El Consejero Ejecutivo deberá abonar la cantidad notificada por la Sociedad dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes al que se le hubiera requerido para ello.

- 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.

No existen.

- 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.

No existen.

- 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 existen.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

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

En fecha 22 de mayo de 2019, la Junta General de Accionistas de la Sociedad aprobó, con un porcentaje del 95,07% de votos favorables, la nueva "Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2020, 2021 y 2022", la cual había sido previamente aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad en virtud de acuerdo de fecha 18 de febrero de 2019 a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Elecnor, en su sesión de fecha 18 de febrero de 2019.

La elaboración de dicha Política trae causa de la nueva interpretación del concepto de consejeros en su "condición de tales" (sentencia del Tribunal Supremo 98/2018 de 26 de febrero), al amparo de los artículos 23.e), 217 y 529 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital ("LSC").

Aun cuando la sentencia mencionada no aplica a las sociedades cotizadas, por excluir en su argumentación expresamente a este tipo de sociedades, Elecnor decidió anticiparse a una eventual extrapolación de los argumentos de la misma a las sociedades cotizadas, modificando el artículo 12 de los Estatutos Sociales, el cual quedó redactado de la siguiente forma:

"ARTÍCULO 12

La gestión de la sociedad corresponderá al Consejo de Administración.

La Junta General determinará y aprobará la remuneración máxima a percibir como retribución de los consejeros por todos los conceptos y por cualesquiera funciones que realicen, tanto por el desempeño de funciones ejecutivas como de no ejecutivas. El importe máximo fijado por la Junta General permanecerá vigente en tanto esta no apruebe su modificación.

A. Retribución de los consejeros por el desempeño de funciones no ejecutivas.

Todos los Consejeros, por el desempeño de funciones no ejecutivas, percibirán, como remuneración:

- (i) la cantidad máxima del 7% de los beneficios obtenidos por el grupo consolidado en el ejercicio, que resulten una vez hecha la provisión para el pago de impuestos y cumplidos los requisitos que la ley establece a estos efectos, así como,
- (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.

La determinación de la cantidad retributiva anual, de acuerdo con los anteriores conceptos, y la distribución de la remuneración de cada Consejero por el desempeño de funciones no ejecutivas corresponderá al Consejo de Administración.

B. Retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

Adicionalmente a la remuneración que perciban por el desempeño de funciones no ejecutivas, los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas dentro de la sociedad, percibirán, la remuneración fijada en sus respectivos contratos, por los siguientes conceptos:

- (i) Una retribución fija en metálico.
- (ii) Una remuneración variable, calculada sobre indicadores o parámetros de referencia, cualitativos o cuantitativos, vinculados al grado de cumplimiento de sus objetivos (acordados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones).
- (iii) Una remuneración basada en la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones de la propia sociedad.
- (iv) Los siguientes beneficios sociales o retribuciones en especie: (i) estará integrado en la póliza de responsabilidad civil para directivos y consejeros que la Sociedad tenga concertada en cada momento; (ii) seguirá teniendo derecho a participar en los sistemas de previsión social (para la cobertura de su supervivencia, enfermedad, accidentes, etc.) en términos similares a los que estén establecidos en cada momento con carácter general para los Directivos de la Sociedad; y (iii) asimismo, el Presidente Ejecutivo seguirá disfrutando de todos aquellos beneficios que, en su caso, la Sociedad ponga a disposición del colectivo de directivos.
- (v) Así como las eventuales indemnizaciones por extinción del contrato, siempre y cuando el cese no estuviere motivado por el incumplimiento de sus funciones de administrador.

Estos contratos deberán ser aprobados previamente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cumpliendo con los requisitos previstos en la legislación aplicable.

En todo caso, el sumatorio global de todas las cantidades resultantes a percibir por todos los consejeros y por cualesquiera conceptos en cada ejercicio, nunca será superior a la cantidad máxima aprobada por la Junta General".

La nueva Política de remuneraciones, cuyas principales características y novedades se han descrito en el apartado A.1., es continuista de la anterior y pretende además dar cumplimiento a los principios de buen gobierno corporativo, facilitando una mayor transparencia y control de las remuneraciones de los consejeros, al quedar fijado en los Estatutos Sociales los conceptos retributivos de todos los consejeros, con independencia de las funciones que desempeñen.

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 página web de la sociedad.

https://www.elecnor.com/resources/files/1/Gobierno_Corporativo/politica-de-remuneraciones-de-los-consejeros-para-2020-2021-y-2022.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.

El informe anual de remuneraciones de Elecnor correspondiente al ejercicio 2018 fue aprobado por la Junta General de Accionistas con el voto a favor del 92,25% del capital social presente y representado.

Votación del acuerdo:

Votos a favor: 65.541.705

Votos en contra: 3.154.855

Abstenciones: 0

B) RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO (EJERCICIO 2019)

B.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 de 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.

La política de retribuciones aplicable al ejercicio 2019, fue aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad en virtud de acuerdo de fecha 15 de marzo de 2017 y fue propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Elecnor, S.A., que en sesión de fecha 13 de marzo de 2017, elaboró el informe motivando la política retributiva de la Sociedad aquí descrita. La Junta General Ordinaria de Accionistas de 15 de mayo de 2017, aprobó la política de retribuciones para los ejercicios 2017, 2018 y 2019.

Para la elaboración de dicha política la Sociedad contó con el asesoramiento de Russell Reynolds, una consultora de primer nivel, de reconocido prestigio y experiencia, para 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.

Posteriormente, ya en el año 2019 Elecnor acordó modificar su régimen de retribución de los consejeros. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó proponer al Consejo de Administración de Elecnor la modificación del artículo 12 de los Estatutos Sociales en lo relativo a la remuneración de los consejeros, siendo aprobada dicha modificación estatutaria por la Junta General de Accionistas de Elecnor, según se detalla en el apartado B.2. siguiente, el cual debe tenerse en cuenta con el fin de entender cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2019.

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.

Como continuación a lo avanzado en el apartado B.1. anterior, con fecha 18 de febrero de 2019, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó proponer al Consejo de Administración de Elecnor la modificación del artículo 12 de los Estatutos Sociales en lo relativo a la remuneración de los consejeros por el desempeño de todas sus funciones, ejecutivas y no ejecutivas, a los efectos de adaptar el mismo a la interpretación contenida en la Sentencia del Tribunal Supremo 98/2018, de 26 de febrero, y adecuar el sistema de retribución basado en beneficios a la realidad de la Sociedad y su Grupo (entendido este en los términos del artículo 42 del Código de Comercio).

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones emitió el correspondiente informe justificativo, el cual fue aprobado por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 27 de marzo de 2019, proponiendo así a la Junta General de Accionistas la mencionada modificación estatutaria. De este modo, la Junta General de Accionistas de Elecnor, en su reunión de fecha 22 de mayo de 2019, aprobó, por unanimidad, la modificación del artículo 12 de los Estatutos Sociales, quedando el mismo redactado como sigue:

“ARTÍCULO 12

La gestión de la sociedad corresponderá al Consejo de Administración.

La Junta General determinará y aprobará la remuneración máxima a percibir como retribución de los consejeros por todos los conceptos y por cualesquiera funciones que realicen, tanto por el desempeño de funciones ejecutivas como de no ejecutivas. El importe máximo fijado por la Junta General permanecerá vigente en tanto esta no apruebe su modificación.

A. Retribución de los consejeros por el desempeño de funciones no ejecutivas.

Todos los Consejeros, por el desempeño de funciones no ejecutivas, percibirán, como remuneración:

- (i) la cantidad máxima del 7% de los beneficios obtenidos por el grupo consolidado en el ejercicio, que resulten una vez hecha la provisión para el pago de impuestos y cumplidos los requisitos que la ley establece a estos efectos, así como,
- (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.

La determinación de la cantidad retributiva anual, de acuerdo con los anteriores conceptos, y la distribución de la remuneración de cada Consejero por el desempeño de funciones no ejecutivas corresponderá al Consejo de Administración.

B. Retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

Adicionalmente a la remuneración que perciban por el desempeño de funciones no ejecutivas, los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas dentro de la sociedad, percibirán, la remuneración fijada en sus respectivos contratos, por los siguientes conceptos:

- (i) Una retribución fija en metálico.
- (ii) Una remuneración variable, calculada sobre indicadores o parámetros de referencia, cualitativos o cuantitativos, vinculados al grado de cumplimiento de sus objetivos (acordados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones).
- (iii) Una remuneración basada en la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones de la propia sociedad.
- (iv) Los siguientes beneficios sociales o retribuciones en especie: (i) estará integrado en la póliza de responsabilidad civil para directivos y consejeros que la Sociedad tenga concertada en cada momento; (ii) seguirá teniendo derecho a participar en los sistemas de previsión social (para la cobertura de su supervivencia, enfermedad, accidentes, etc.) en términos similares a los que estén establecidos en cada momento con carácter general para los Directivos de la Sociedad; y (iii) asimismo, el Presidente Ejecutivo seguirá disfrutando de todos aquellos beneficios que, en su caso, la Sociedad ponga a disposición del colectivo de directivos.
- (v) Así como las eventuales indemnizaciones por extinción del contrato, siempre y cuando el cese no estuviere motivado por el incumplimiento de sus funciones de administrador.

Estos contratos deberán ser aprobados previamente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cumpliendo con los requisitos previstos en la legislación aplicable.

En todo caso, el sumatorio global de todas las cantidades resultantes a percibir por todos los consejeros y por cualesquiera conceptos en cada ejercicio, nunca será superior a la cantidad máxima aprobada por la Junta General".

Asimismo, la referida Junta General de Accionistas aprobó, con un porcentaje del 95,07% de votos favorables, la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para el siguiente trienio en los términos descritos en el apartado A.1., acordada por el Consejo de Administración de la Sociedad en su reunión de fecha 27 de marzo de 2019, a propuesta y previo informe justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fijando el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros, por todas las funciones que realicen, es decir, tanto por el desempeño de funciones ejecutivas como de no ejecutivas, en la cantidad de 10 millones de euros. Este importe máximo permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación por la Junta General de Accionistas.

Estas medidas están encaminadas a mitigar los riesgos que podrían llegar a materializarse de la extrapolación de las conclusiones de la mencionada Sentencia del Tribunal Supremo 98/2018, de 26 de febrero a las sociedades cotizadas a la par que se alinean con los intereses de los accionistas al ofrecer, si cabe, una mayor transparencia de los sistemas retributivos existentes, así como el control de las cantidades máximas a satisfacer al conjunto de los consejeros por todos los conceptos, al ser los accionistas quienes acuerdan la fijación de dicho importe máximo.

Así, con esta modificación estatutaria y la elaboración de esta nueva Política, la Sociedad se ha anticipado a una eventual extrapolación de dicha Sentencia a las sociedades cotizadas, reduciendo los posibles riesgos, tanto mercantiles como fiscales, que, en su caso, pudieran llegar a generarse en el futuro.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

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 del Consejo de Administración de Elecnor por todos los conceptos se ha mantenido durante el ejercicio 2019, siguiendo con la política de contención de gastos aprobada por todos los miembros del Consejo de Administración.

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 votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	68.696.560	78,96%
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	3.154.855	4,59%
Votos a favor	65.541.705	95,41%
Abstenciones	0	0,00%
Observaciones		

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

La retribución fija anual para cada uno de los consejeros, en su condición de tales, por la pertenencia al Consejo de Administración ha sido de 143,5 miles de euros y 1.500 euros por dietas de asistencia por cada reunión del Consejo de Administración, más lo que perciben por su pertenencia a las distintas Comisiones del Consejo de Administración y Comités que se detallan a continuación:

Remuneraciones por pertenencia a las distintas Comisiones:

- Por pertenencia a la **Comisión Ejecutiva**: 25 miles de euros.
- Por pertenencia a la **Comisión de Auditoría**.
Vocal: 15 miles de euros.
Presidente: 20 miles de euros.
- Por pertenencia a la **Comisión de Nombramientos y Retribuciones**.
Vocal: 12,5 miles de euros.
Presidente: 17,5 miles de euros.

Se detallan a continuación las remuneraciones anuales por el desempeño de cargos en el **Consejo de Administración**:

Presidente no Ejecutivo: 270 miles de euros.
Secretario: 20 miles de euros.

No se han producido variaciones respecto del año anterior.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, 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.

El importe y la naturaleza de los componentes fijos de las retribuciones por el desempeño de funciones de dirección del Consejero Ejecutivo será el siguiente:

- D. Rafael Martín de Bustamante Vega (Consejero Delegado).
- Sueldo: 568 miles de euros.

Se ha producido una variación al alza del 0,88% con respecto al ejercicio anterior.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados 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, períodos 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.

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.

- 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.
- En su caso, se informará sobre los períodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los períodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos

El único consejero que ha percibido una retribución variable es el Consejero Ejecutivo, y su retribución variable durante el año 2019 ha ascendido al siguiente importe:

D. Rafael Martín de Bustamante Vega (Consejero Delegado).
Retribución Variable: 1.014 miles de euros.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago 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 o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se ha reclamado ni devuelto importe alguno en virtud de la cláusula de reembolso (clawback) prevista en el contrato suscrito entre la Sociedad y el Consejero Ejecutivo.

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 contempla estos sistemas.

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 existen indemnizaciones pactadas ni pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Las únicas indemnizaciones previstas son las que el Consejero Ejecutivo puede recibir por la terminación de su contrato por la realización de sus funciones de alta dirección, y que se explican a continuación:

El contrato con el Consejero Ejecutivo contempla una indemnización a su favor en caso de terminación, siempre que la terminación no sea consecuencia de un incumplimiento imputable al mismo, ni se deba a su exclusiva voluntad.

El importe de la indemnización asciende, como regla general, a una cantidad equivalente a dos (2) años de su remuneración total, incluyendo la remuneración fija y la variable, pero excluyendo la obtenida en programas o incentivos de carácter anual o plurianual, sin perjuicio de que, dependiendo del tipo de supuesto que dé lugar a la terminación de los contratos, puede llegar a alcanzar una cantidad equivalente a tres (3) años de su remuneración total.

Asimismo, durante el ejercicio 2019 no se ha devengado ni percibido esta indemnización.

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. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

Durante el ejercicio 2019 se ha modificado el contrato con el Consejero Ejecutivo, incluyendo una cláusula de reembolso (clawback) en virtud de la cual el Consejero Ejecutivo deberá reembolsar a la Sociedad aquellos importes recibidos en concepto de retribución variable o resultante de la liquidación de planes de incentivos, si en algún momento durante (1) año posterior al pago de la misma, como consecuencia de una actuación dolosa o mediando negligencia grave del Consejero Ejecutivo, se hubiesen producido las siguientes circunstancias: (i) se hayan evidenciado alteraciones o inexactitudes en los datos de negocio que fueran relevantes a los efectos de calcular la retribución variable o planes de incentivos y estas sean confirmadas por los auditores externos de la Sociedad; (ii) como consecuencia de la circunstancia anterior, la Sociedad se viese obligada a reformular sus cuentas de forma significativa.

El Consejero Ejecutivo deberá abonar la cantidad notificada por la Sociedad dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes al que se le hubiera requerido para ello.

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

El Consejero D. Juan Landecho Sarabia ha mantenido una relación laboral con una Sociedad del Grupo Elecnor por la que ha tenido una remuneración de 86,3 miles de euros.

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 existen.

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

No existen.

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 existen.

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

No existen.

C) DETALLE DE LA RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2019
JAIME REAL DE ASÚA ARTECHE	DOMINICAL	519,8
FERNANDO LEÓN DOMEQ	DOMINICAL	249,8
IGNACIO PRADO REY-BALTAR	DOMINICAL	227,3
RAFAEL MARTÍN DE BUSTAMANTE VEGA	EJECUTIVO	1.819,3
JOAQUÍN GÓMEZ DE OLEA Y MENDARO	DOMINICAL	232,3
CRISTÓBAL GONZÁLEZ DE AGUILAR ALONSO URQUIJO	DOMINICAL	237,3
FERNANDO AZAOLA ARTECHE	EXTERNO	199
MIGUEL CERVERA EARLE	DOMINICAL	212,3
ISABEL DUTILH CARVAJAL	INDEPENDIENTE	190,9
IRENE HERNÁNDEZ ÁLVAREZ	INDEPENDIENTE	179,6
JUAN LANDECHO SARABIA	DOMINICAL	286,1
MIGUEL MORENÉS GILES	DOMINICAL	252,3
GABRIEL ORAA Y MOYÚA	DOMINICAL	199,8
RAFAEL PRADO ARANGUREN	DOMINICAL	199,8
EMILIO YBARRA AZNAR	INDEPENDIENTE	194

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: Datos en miles de euros.

Nombre	JAIME REAL DE ASÚA ARTECHE / DOMINICAL	FERNANDO LEÓN DOMEQ / DOMINICAL	IGNACIO PRADO REY-BALTAR / DOMINICAL	RAFAEL MARTÍN DE BUSTAMANTE VEGA / EJECUTIVO	JOAQUÍN GÓMEZ DE OLEA Y MENDARO / DOMINICAL	CRISTÓBAL GONZÁLEZ DE AGUILAR ALONSO-URQUIJO / DOMINICAL	FERNANDO AZAOLA ARTECHE / EXTERNO	MIGUEL CERVERA EARLE / DOMINICAL	ISABEL DUTILH CARVAJAL / INDEPENDIENTE	IRENE HERNÁNDEZ ÁLVAREZ / INDEPENDIENTE	JUAN LANDECHO SARABIA / DOMINICAL	MIGUEL MORENÉS GILES / DOMINICAL	GABRIEL ORAA Y MOYÚA / DOMINICAL	RAFAEL PRADO ARANGUREN / DOMINICAL	EMILIO YBARRA AZNAR / INDEPENDIENTE
Remuneración fija	143,5	143,5	143,5	143,5	143,5	143,5	143,5	143,5	143,5	143,5	143,5	143,5	143,5	143,5	143,5
Dietas	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	37,5	37,5	15	25		25	25		29,4	18		40			32,5
Sueldo				568											
Retribución variable a corto plazo				1.014											
Retribución variable a largo plazo															
Indemnización															
Otros conceptos	282,5	12,5	12,5	12,5	32,5	12,5	12,5	12,5			86,3	12,5			
Total ejercicio 2019	481,5	211,5	189	1.781	194	199	199	174	190,9	179,6	247,8	214	161,5	161,5	194
Total ejercicio 2018	481,5	211,5	17,8	1.636	194	174	197,5	61	194	10,5	424,3	212,5	161,5	161,5	194

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 t		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio t		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio t		
		Nº de instrumentos	Nº de acciones equivalentes	Nº de instrumentos	Nº de acciones equivalentes	Nº de instrumentos	Nº acciones equivalentes /consolidadas	Precio de las acciones consolidadas		Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos
Consejero1	Plan 1											
	Plan 2											
Observaciones												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles de €)				Importe de los fondos acumulados (miles de €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio t		Ejercicio t-1	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
Consejero								

iv) Detalle otros conceptos.

Nombre	Concepto	Importe retributivo
RAFAEL MARTÍN DE BUSTAMANTE VEGA / EJECUTIVO	PRIMAS DE SEGURO DE VIDA	4.116,60 €

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de euros).

Nombre / Tipología / período de devengo Ejercicio 2019	JAIME REAL DE ASÚA ARTECHE / DOMINICAL	FERNANDO LEÓN DOMEQ / DOMINICAL	IGNACIO PRADO REY-BALTAR / DOMINICAL	RAFAEL MARTÍN DE BUSTAMANTE VEGA / EJECUTIVO	JOAQUÍN GÓMEZ DE OLEA Y MENDARO / DOMINICAL	CRISTÓBAL GONZÁLEZ DE AGUILAR ALONSO-URQUIJO / DOMINICAL	FERNANDO AZAOLA ARTECHE / EXTERNO	MIGUEL CERVERA EARLE / DOMINICAL	ISABEL DUTILH CARVAJAL / INDEPENDIENTE	IRENE HERNÁNDEZ ALVAREZ / INDEPENDIENTE	JUAN LANDECHO SARABIA / DOMINICAL	MIGUEL MORENÉS GILES / DOMINICAL	GABRIEL ORAA Y MOYÚA / DOMINICAL	RAFAEL PRADO ARANGUREN / DOMINICAL	EMILIO YBARRA AZNAR / INDEPENDIENTE
Remuneración fija	38,3	38,3	38,3	38,3	38,3	38,3	0	38,3	0	0	38,3	38,3	38,3	38,3	0
Dietas															
Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo															
Sueldo															
Retribución variable a corto plazo															
Retribución variable a largo plazo															
Indemnización															
Otros conceptos															
Total Ejercicio 2019	38,3	38,3	38,3	38,3	38,3	38,3	0	38,3	0	0	38,3	38,3	38,3	38,3	0
Total Ejercicio 2018	40	40	23,3	40	40	40	0	23,3	0	0	40	40	40	40	0

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 t		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio t		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio t		
		Nº de instrumentos	Nº de acciones equivalentes	Nº de instrumentos	Nº de acciones equivalentes	Nº de 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
Consejero1	Plan 1 Plan 2											

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro

Consejero 1

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles de €)				Importe de los fondos acumulados (miles de €)				
	Sistemas de ahorro económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio t		Ejercicio t-1		
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	
Consejero 1									

Observaciones

iv) Detalle otros conceptos.

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Consejero 1		

Observaciones

c) Resumen de las retribuciones

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	JAI ME REAL DE ASÚA ARTECHE / DOMINICAL	FERNANDO LEÓN DOMEQ / DOMINICAL	IGNACIO PRADO REY-BALTAR / DOMINICAL	RAFAEL MARTÍN DE BUSTAMANTE VEGA / EJECUTIVO	JOAQUÍN GÓMEZ DE OLEA Y MENDARO / DOMINICAL	CRISTÓBAL GONZÁLEZ DE AGUILAR ALONSO-JUQUJO / DOMINICAL	FERNANDO AZAOLA ARTECHE / EXTERNO	MIGUEL CERVERA EARLE / DOMINICAL	ISABEL DUTILH CARVAJAL / INDEPENDIENTE	IRENE HERNÁNDEZ ÁLVAREZ / INDEPENDIENTE	JUAN LANDECHO SARABIA / DOMINICAL	MIGUEL MORENÉS GILES / DOMINICAL	GABRIEL ORAA Y MOYÚA / DOMINICAL	RAFAEL PRADO ARANGUREN / DOMINICAL	EMILIO YBARRA AZNAR / INDEPENDIENTE	TOTAL
Retribución devengada en la Sociedad																
Total Retribución metálico	481,5	211,5	189	1.781	194	199	199	174	190,9	179,6	247,8	214	161,5	161,5	194	4.778,3
Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados																
Remuneración por sistemas de ahorro																
Remuneración por otros conceptos																
Total ejercicio 2019 sociedad	481,5	211,5	189	1.781	194	199	199	174	190,9	179,6	247,8	214	161,5	161,5	194	4.778,3
Retribución devengada en sociedades del grupo																
Total Retribución metálico	38,3	38,3	38,3	38,3	38,3	38,3	0	38,3	0	0	38,3	38,3	38,3	38,3	0	421,3
Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados																
Remuneración por sistemas de ahorro																
Remuneración por otros conceptos																
Total ejercicio 2018 grupo	38,3	38,3	38,3	38,3	38,3	38,3	0	38,3	0	0	38,3	38,3	38,3	38,3	0	421,3

Datos en miles de euros.

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.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad, en su sesión de fecha 25 de marzo de 2020.

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

Sí No

Nombre o denominación social del miembro del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe

Motivos (en contra, abstención, no asistencia)

Explique los motivos
