

**ELECNOR, S.A.**

**INFORME JUSTIFICATIVO DE LA PROPUESTA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS 2020, 2021 Y 2022 SUSCRITO POR LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE ELECNOR, S.A.**

**I. INTRODUCCIÓN**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Elecnor, S.A. (la "**Sociedad**" o "**Elecnor**") suscribe el presente Informe específico que contiene la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2020, 2021 y 2022, que será sometida al Consejo de Administración de la Sociedad, con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 529 *novodecies* 2 de la Ley de Sociedades de Capital ("**LSC**").

**II. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA**

El pasado 16 de mayo de 2017, la Junta General de Accionistas aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2017, 2018 y 2019. Por este motivo, en cumplimiento del artículo 529 *novodecies* 1 LSC, se hace necesario que la Sociedad apruebe una nueva Política de Remuneraciones para los ejercicios 2020, 2021 y 2022.

Para ello, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones formula el presente informe justificativo de la nueva Política de Remuneraciones propuesta para los ejercicios 2020, 2021 y 2022 (la "**Nueva Política**"), continuista con la Política de Remuneraciones vigente y que se acompaña como **Anexo** al presente informe.

La Nueva Política, que mantiene los principios y fundamentos recogidos en la Política vigente, incluye la nueva redacción del artículo 12 de los Estatutos Sociales propuesta en el día de hoy por la presente Comisión al Consejo de Administración, y que se prevé se someta a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

La modificación de los Estatutos Sociales propuesta por la presente Comisión consiste principalmente en (i) adaptar la misma a la reciente Sentencia del Tribunal Supremo 98/2018, de 26 de febrero (la "**Sentencia**") y (ii) adecuar el sistema de retribución basado en beneficios a la realidad de la Sociedad y su Grupo, con la finalidad de reducir potenciales riesgos mercantiles y fiscales que pudieran materializarse en el futuro.

Aun cuando la actual redacción estatutaria y reglamentaria de la Sociedad cumple con la normativa y Jurisprudencia de aplicación a día de hoy, la Sociedad busca reducir los eventuales riesgos mercantiles y fiscales que se pudieran materializar en un futuro en relación a dichas retribuciones, ante un eventual cambio jurisprudencial como ha ocurrido con las sociedades no cotizadas.

La Nueva Política pretende, en la misma línea que la Política de Remuneraciones vigente, ahondar en el cumplimiento de los principios de buen gobierno corporativo, facilitando una mayor transparencia y control de las remuneraciones de los consejeros.

### **III. CONTENIDO DE LA NUEVA POLÍTICA QUE SE PROPONE AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

1. Fijación del Importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros.

De acuerdo con la Sentencia, la Junta General de Accionistas deberá 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, se deberá fijar en la Nueva Política el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de consejeros, el cual permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.

2. Determinación del sistema de retribución de los consejeros por el desempeño de funciones no ejecutivas.

La Nueva Política contemplará la existencia de tres (3) sistemas retributivos cumulativos para todos los Consejeros por el desempeño de sus funciones no ejecutivas:

- (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.

Asimismo, y en línea con la vigente Política de Remuneraciones, la retribución no será igual necesariamente para todos los Consejeros por el desempeño de sus funciones no ejecutivas, y su distribución se acordará por el Consejo de Administración de la Sociedad, 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 y la asistencia a las distintas sesiones del Consejo de Administración,
- (iii) la dedicación de los Consejeros y la responsabilidad por ellos asumida, y
- (iv) sus funciones y trayectoria en el Consejo de Administración.

Por todo lo anterior, durante los ejercicios 2020, 2021 y 2022, 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.

### 3. Determinación del sistema de retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

La remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas se establecerá tanto en los Estatutos Sociales como en el contrato que al efecto se suscribe entre ellos y la Sociedad, y que debe ajustarse a la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento.

Concretamente, los consejeros percibirán por el desempeño de las funciones ejecutivas, la remuneración fijada en sus respectivos contratos, por los siguientes conceptos incluidos en los Estatutos Sociales:

- (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 estuviese motivado por el incumplimiento de sus funciones de administrador.

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

### 3.1. Retribución fija

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, 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.

Para la fijación de la retribución fija y de sus posibles revisiones, la Comisión que formula el presente Informe deberá tener en cuenta los principios recogidos en la actual Política de Remuneraciones, así como, cuando le resulte conveniente, los análisis salariales que se realicen, con el fin de establecer una retribución adecuada y de mercado.

Sobre estas bases, la presente Comisión podrá revisar anualmente la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos.

### 3.2. Retribución variable

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

Además, la retribución de cada Consejero Ejecutivo se establecerá, de acuerdo con los Estatutos Sociales y 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.

Se tenderá a que la retribución variable tenga una importancia muy superior a la de los componentes retributivos de carácter fijo.

### 3.3. Otros conceptos retributivos

Asimismo, se establecerá en los Estatutos Sociales como conceptos retributivos adicionales de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas los siguientes:

- (i) Una remuneración basada en la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones de la propia sociedad.
- (ii) Los siguientes beneficios sociales o retribuciones en especie: (i) estar integrado en la póliza de responsabilidad civil para directivos y consejeros que la Sociedad tenga concertada en cada momento; (ii) seguir 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.

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

Los contratos que los Consejeros Ejecutivos suscriben con la Sociedad, continuarán basándose 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, deberán devolver a la Sociedad los documentos y objetos relacionados con su actividad que se encuentren en su poder.

#### **IV. PROPUESTA**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 *novodecies* 2 de la LSC, teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones suscribe el presente Informe que motiva la formulación de la Nueva Política, a los efectos de su sometimiento a la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad, que deberá ser aprobada como punto separado del Orden del Día.

En Madrid, a 18 de febrero de 2019.

PRESIDENTE:

FIRMA

D. Emilio Ybarra Aznar

VOCALES:

D<sup>a</sup>. Isabel Dutilh Carvajal

D. Jaime Real de Asúa Arteché

SECRETARIO:

D. Fernando León Domecq

## ANEXO

# POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE ELEC NOR, S.A. CORRESPONDIENTE A LOS EJERCICIOS 2020, 2021 Y 2022

### 1. Preámbulo

ELEC NOR, S.A. ("Elec nor" 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.

Teniendo aprobada una política de remuneraciones hasta el año 2019, y con el objetivo de dar un carácter continuista a la misma, la Sociedad ha aprobado la política de remuneraciones para los ejercicios 2020, 2021 y 2022, cumpliendo con las exigencias legales, en los términos que se describen más adelante.

Como medida principal de la nueva política de remuneraciones, el Consejo de Administración, tras un estudio del contexto legal y jurisprudencial vigente, ha acordado proponer a la Junta General de Accionistas la modificación de los artículos de los Estatutos Sociales y del Reglamento del Consejo de Administración relativo a la retribución de los consejeros.

Aun cuando la actual redacción estatutaria cumple con la normativa y Jurisprudencia de aplicación a día de hoy, la Sociedad busca con la modificación acordada, reducir los eventuales riesgos mercantiles y fiscales que se pudieran materializar en un futuro, en relación a dichas retribuciones, ante un eventual cambio jurisprudencial como ha ocurrido con las sociedades no cotizadas.

La Junta General de Accionistas de Elec nor ha acordado modificar el artículo 12 de los Estatutos Sociales, el cual queda 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 estuviese 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, continuista de la anterior, 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.

## 2. Marco normativo de la Política de Remuneraciones

Elecnor ha elaborado la presente política escrita de remuneraciones (la “Política”), como consecuencia 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 novodécimos 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 ha decidido anticiparse a una eventual extrapolación de los argumentos de la misma a las sociedades cotizadas, modificando el artículo estatutario que se ve afectado relativo a la retribución de los consejeros.

De acuerdo con el citado artículo 217 de la LSC y atendiendo a la interpretación del Tribunal Supremo, se desprenden las siguientes consecuencias:

- (i) La Junta General ha de determinar la cuantía máxima de retribución de todos los consejeros por todas las funciones que realicen, es decir, tanto por el desempeño de funciones ejecutivas como de no ejecutivas.
- (ii) El sistema de retribución (que no el *quantum*) de los consejeros que desempeñen funciones no ejecutivas debe constar en los Estatutos Sociales.
- (iii) El sistema de retribución, es decir, los conceptos retributivos que se perciban por el desempeño de funciones ejecutivas, debe constar en Estatutos Sociales.

La presente Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad en virtud de acuerdo de fecha 27 de marzo de 2019 y ha sido propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Elecnor, que en sesión de 18 de febrero de 2019, 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 en el año 2015 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, el cual fue aprobado. Consecuentemente, dicho informe constituyó la política de remuneraciones para los ejercicios 2016, 2017 y 2018, en base a la habilitación legal incluida en la citada disposición transitoria.

Posteriormente, 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 incluyera como medida principal, una considerable disminución en la retribución total de los Consejeros.

La Junta General Ordinaria de Accionistas de 15 de mayo de 2017, aprobó la política de remuneraciones para los ejercicios 2017, 2018 y 2019.

Dicha política de remuneraciones, dada la coyuntura económica de la época, tenía como medida principal la disminución de los costes relativos a la retribución de los consejeros que no tuvieren encomendadas funciones ejecutivas, para que las retribuciones se adecuaran a la dedicación y responsabilidad asumida por los consejeros y para proteger el interés de los Accionistas a corto y a largo plazo.

En el año 2019, Elecnor sometió la política de remuneraciones, la cual se ajusta al sistema de retribución estatutariamente previsto, a la aprobación de la Junta General de Accionistas de fecha 22 de mayo, acompañada del informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies.

La política de remuneraciones propuesta ha sido aprobada en la referida Junta General de Accionistas y, por tanto, mantendrá su vigencia durante los tres (3) ejercicios siguientes, esto es, 2020, 2021 y 2022.

No obstante, en el caso de que el Informe Anual de Retribuciones de los consejeros fuera rechazado en la votación consultiva de la Junta General Ordinaria, la política de remuneraciones aplicable para el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la Junta General con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido el plazo de tres años anteriormente mencionado.

La nueva política de remuneraciones, se basa en los principios y fundamentos básicos que se incluyen a continuación, y que garantizan la continuidad de la política anterior (aplicable hasta 2019), e incluye como medida adicional la adecuación de la política a la modificación del artículo estatutario y del Reglamento del Consejo de Administración

relativo a las remuneraciones, con la finalidad de anticiparse a una futura y eventual extrapolación de la interpretación de la sentencia 98/2018 del Tribunal Supremo a las sociedades cotizadas.

#### 4. Fundamentos y principios básicos

La presente Política persigue que (i) el sistema de retribución (los conceptos retributivos) de todos los consejeros, es decir, tanto de los consejeros que tengan encomendadas funciones ejecutivas como de los que no las tengan, deberá constar en Estatutos Sociales, y (ii) que la Junta General determine la cuantía máxima de retribución de todos los consejeros por todas las funciones que realicen, es decir, tanto por el desempeño de funciones ejecutivas como de no ejecutivas. Asimismo, esta nueva política tiene como objetivo reducir los eventuales riesgos fiscales o mercantiles que se puedan materializar en relación a las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración.

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) Protección de 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.

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 presente 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.

#### 6. El 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:

- (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.

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:

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

Por todo lo anterior, durante los ejercicios 2020, 2021 y 2022, 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, 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.

## 7. El 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 de remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento.

Como cambio relevante, los consejeros que tengan encomendadas funciones ejecutivas percibirán por el desempeño de las funciones ejecutivas, 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 estuviese motivado por el incumplimiento de sus funciones de administrador.

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. Además, el Consejero Ejecutivo afectado se debe abstener de asistir a la deliberación y de participar en la votación de dicho acuerdo.

### 7.1. Retribución fija

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, 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.

Para la fijación de la retribución fija y de sus posibles revisiones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá tener en cuenta los principios antes establecidos, así como, cuando le resulte conveniente, los análisis salariales, 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.

### **7.2. 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 los Estatutos Sociales y su respectivo contrato, en función del grado de consecución de una serie de objetivos, 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.

### **7.3. Otros conceptos retributivos**

Asimismo, se establece en los Estatutos Sociales como conceptos retributivos adicionales de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas los siguientes:

- (i) Una remuneración basada en la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones de la propia sociedad.
- (ii) Los siguientes beneficios sociales o retribuciones en especie: (i) estar integrado en la póliza de responsabilidad civil para directivos y consejeros que la Sociedad tenga concertada en cada momento; (ii) seguir 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.
- (iii) 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.

### **7.4. 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.

#### 8. 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.

#### 9. Vigencia de la Política de Remuneraciones

La presente Política será de aplicación para la remuneración de los Consejeros de la Sociedad en los ejercicios 2020, 2021 y 2022, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

En Madrid, a 27 de marzo de 2019. Consejo de Administración de ELECNOR, S.A.