

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2017

C.I.F.

A-28092583

DENOMINACIÓN SOCIAL

TECNICAS REUNIDAS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

ARAPILES, 13 MADRID

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

La política de remuneraciones de Técnicas Reunidas, S.A. (la "Sociedad") está basada en los siguientes principios: (i) retribución de la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo de consejero exige, ofreciendo incentivos para su dedicación, pero sin comprometer su independencia; (ii) retribución de la dedicación efectiva del consejero; (iii) retribución moderada en función de las exigencias del mercado; (iv) atraer, retener y motivar a los consejeros con perfiles profesionales destacados y apropiados para contribuir a alcanzar los objetivos estratégicos de la Sociedad.

Los criterios para el establecimiento de la política de remuneraciones de miembros del Consejo de Administración de la Sociedad se recogen en los artículos 22 de los Estatutos Sociales y 25 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

En estos artículos se establece que la retribución de los miembros del Consejo de Administración consistirá en una cantidad fija máxima anual determinada para cada ejercicio por acuerdo de la Junta General, que podrá ser distribuida entre los consejeros por acuerdo del Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, atendiendo a la pertenencia a comisiones del Consejo, a los cargos que ocupen y a su dedicación al servicio de la Sociedad. En consecuencia, si la Junta General no hubiera fijado el reparto concreto de la remuneración máxima total entre los miembros del Consejo, este distribuirá entre sus componentes la citada cantidad en la forma que estime conveniente.

En particular, de conformidad con la normativa interna de la Sociedad, los consejeros y miembros de los comités tendrán derecho a recibir una retribución "en su condición de tales" por los siguientes conceptos: (i) dietas por asistencia a cada reunión del Consejo de Administración y/o de los distintos comités; y (ii) mediante una remuneración consistente en una asignación fija anual, que incluirá una cuantía por pertenencia al Consejo de Administración y otra cuantía por presidencia de cada una de las comisiones y/o comités. Además, en el particular caso de la retribución de los consejeros externos, el Consejo de Administración adoptará todas las medidas posibles para asegurar que su retribución se ajuste a las siguientes directrices: (i) retribución en función de su dedicación efectiva; (ii) exclusión de los sistemas de previsión financiados por la Sociedad para los supuestos de cese, fallecimiento u otro; y (iii) retribución que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para su independencia.

Durante el ejercicio 2018, la Sociedad continuará aplicando la política de remuneraciones de los consejeros para el trienio 2016-2018 aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 29/06/2016. Durante su elaboración, esta política tuvo en consideración la política de remuneraciones de los consejeros de los principales competidores de la Sociedad a nivel internacional y también la situación en las restantes empresas del Ibex 35. Asimismo, a la fecha del presente informe, la Sociedad tiene previsto someter a la aprobación de la Junta General Ordinaria de la Sociedad una retribución total a favor de los miembros del Consejo de Administración "en su condición de tales" para el ejercicio en curso de 5.500.000 €.

En cuanto al mix retributivo, la Sociedad ofrece a los consejeros ejecutivos (i) un componente fijo; (ii) conceptos retributivos de carácter variable; (iii) sistemas de previsión; y (iv) otras condiciones establecidas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. La Sociedad no tiene concedidas opciones sobre acciones.

Además, en relación con la proporción entre los conceptos retributivos variables y los fijos, la Sociedad considera que la remuneración fija del Presidente y del Vicepresidente I (los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad) representa una proporción significativa con respecto a la remuneración total que le corresponde. Teniendo en cuenta la retribución total del Presidente (1.518 miles de euros) y del Vicepresidente I (1.437 miles de euros) y el importe máximo a percibir del bono

(550 miles de euros), la retribución variable del ejercicio 2017 supuso en ambos casos en torno al 38,27 % y al 36,24 % del total, respectivamente. Para el ejercicio 2018, de conformidad con la política de remuneraciones actualmente vigente, los importes a percibir por los Consejeros Ejecutivos serán similares a los percibidos durante el ejercicio 2017, por lo que la retribución variable de estos Consejeros Ejecutivos supondría como máximo el 40 % de la retribución total que percibirían.

La retribución guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica actual y los estándares de mercado de empresas comparables. Asimismo, la política retributiva de la Sociedad está orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la misma, incluyendo las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

De conformidad con lo establecido en la normativa interna de la Sociedad, la Junta General de Accionistas es el órgano competente para aprobar la política retributiva de la Sociedad, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y a propuesta del Consejo de Administración. Una vez aprobada la política retributiva por la Junta General de Accionistas, la distribución entre cada uno de los Consejeros es posteriormente acordada por el Consejo de Administración.

En particular, el artículo 30 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad atribuye, entre otras funciones, a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la función de "proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, o de la Comisión Ejecutiva o el o los Consejeros Delegados, en su caso, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia". En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano que asiste al Consejo de Administración en materias retributivas, desempeñando un importante papel en la preparación de la política de remuneraciones de consejeros, puesto que lleva a cabo un proceso interno de asistencia y propuesta, con objeto de asegurar el alineamiento con las mejores prácticas de gobierno corporativo y con la regulación en vigor.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14.2 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, ha informado al Consejo de Administración sobre los sistemas y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y altos directivos, que ha elevado al Consejo de Administración con el objeto de que, en su caso, sea aprobado por éste.

En cuanto a la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo prevén que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad estará formada por un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros, que deberán ser, en su mayoría, no ejecutivos. Los Estatutos prevén, además, que el Presidente sea un consejero independiente.

A la fecha de elaboración del presente informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por los siguientes miembros, todos ellos externos y, en su mayoría, independientes (incluido su Presidente):

- D. Fernando de Asúa Álvarez (Presidente, consejero independiente).
- D. Diego del Alcázar y Silvela (Vocal, consejero independiente coordinador).
- D. Javier Alarcó Canosa (Vocal, consejero dominical).
- D. Francisco Javier Gómez-Navarro Navarrete (Vocal, consejero independiente).
- D^a. Petra Mateos-Aparicio Morales (Vocal, consejera independiente).

En 2017 el consejero D. Javier Alarcó Canosa se incorporó a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en sustitución de D. José Manuel Lladó Arburúa.

Por otro lado, la normativa interna de la Sociedad prevé que la Comisión se reunirá, de ordinario, una vez al año para preparar la información sobre la retribución de los consejeros que el Consejo de Administración ha de aprobar y hacer público. Asimismo, se reunirá cada vez que la convoque su Presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo de Administración o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

De conformidad con lo previsto al efecto en el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha recabado el asesoramiento de expertos externos en el ejercicio 2017 en diversas ocasiones.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

Se someterá a la aprobación de la Junta General de la Sociedad, a celebrar previsiblemente en el mes de junio de 2018, una retribución total a favor de los miembros del Consejo de Administración y sus comisiones para el ejercicio en curso 2018 de 5.500.000 euros asignados a los miembros del Consejo de Administración por el desarrollo, de manera conjunta, de sus funciones como consejeros. Esta cantidad deberá ser aprobada por la Junta General de accionistas, conforme a lo previsto en los Estatutos de la Sociedad y será distribuida entre los miembros del Consejo de Administración por éste, teniendo en cuenta la pertenencia a las comisiones, los cargos que ocupen, su dedicación al servicio de la Sociedad y otras circunstancias objetivas que estime conveniente.

Para el año 2018 el Consejo de Administración ha aprobado mantener tanto los importes máximos totales, como el reparto entre los distintos miembros del Consejo de Administración, el Comité de Auditoría y Control, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Comité de Tesorería y Riesgos aplicados durante el ejercicio 2017. En particular: Asignación fija:

- Pertenencia al Consejo de Administración: 55.478 euros anuales.
- Presidencia del Comité de Auditoría y Control, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y del Comité de Tesorería y Riesgos: 15.384 euros anuales.

Dietas:

- Dieta por asistencia a sesión del Consejo de Administración: 3.500 euros.
- Dieta por asistencia a sesión del Comité de Auditoría y Control: 3.500 euros.
- Dieta por asistencia a sesión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 5.000 euros.
- Dieta por asistencia al Comité de Tesorería y Riesgos: 2.500 euros.

Adicionalmente, la asignación fija anual aplicable al Sr. Adrián Lajous Vargas por su pertenencia al Consejo de Administración ascenderá a 200.000 euros. La justificación de esta diferente asignación fija anual del Sr. Adrián Lajous Vargas se debe a las circunstancias objetivas ligadas a las particulares aportaciones que en razón de su cualificación y experiencia profesional puede desarrollar el Sr. Adrián Lajous Vargas al desarrollo de las funciones colegiadas propias del Consejo de Administración. En este sentido, como pone de manifiesto su curriculum vitae, disponible en la página web de la Sociedad, además de la especial situación derivada de su residencia en México, su singular cualificación y experiencia personal en el ámbito internacional en el sector energético, particularmente en Latam, es lo que da un singular valor añadido a su incorporación al Consejo de Administración de la Sociedad, considerándose en este sentido muy relevante su visión como consejeros, no solo respecto de las funciones del Consejo en general, sino en particular en relación a la definición estratégica de la Sociedad dada su experiencia internacional.

Por su parte, las retribuciones fijas estimadas por el desempeño de funciones ejecutivas de los consejeros ejecutivos ascienden a 850.000 euros en el caso del Presidente y a 800.000 euros en el caso del Vicepresidente I.

Asimismo, los consejeros ejecutivos son beneficiarios de unas primas en concepto de seguro de vida y de accidentes por importe total de 33.896,16 euros y, finalmente, la Sociedad realizó una aportación al plan de pensiones del Presidente por importe de 4.000 euros durante el ejercicio 2017, en aplicación del sistema salarial y de beneficios sociales general de la Sociedad.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (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.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el

plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.

- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

La retribución variable está limitada a los consejeros ejecutivos, sirviendo de complemento a su retribución fija y se abona una vez finalizado el ejercicio, tomando en consideración aspectos como: (i) la contratación de la Sociedad en ese periodo; (ii) el volumen de la cartera de pedidos; (iii) sus ingresos, (iv) el beneficio y (v) la retribución al accionista durante dicho periodo, entre otros.

En particular, D. José Lladó Fernández-Urrutia, en su condición de Presidente de la Sociedad, y D. Juan Lladó Arburúa, en su condición de Vicepresidente I, son beneficiarios de dos planes de retribución variable de idéntico contenido. Estos planes fueron aprobados por el Consejo de Administración de la Sociedad en la fecha 12 de mayo de 2015, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los planes detallan un sistema de primas anuales (bonus) por un importe máximo anual de 550.000 euros, que sirve como complemento a la retribución fija atribuida al Presidente y al Vicepresidente I y que se abonará, previa revisión por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez finalice el ejercicio. Este sistema, que ya fue implantado y ejecutado en el ejercicio 2015, tiene como parámetros fundamentales la evaluación del desempeño tanto del rendimiento profesional de cada Consejero como del desempeño de la Sociedad durante el ejercicio correspondiente, tomando en consideración, entre otros, los aspectos detallados en el primer párrafo.

La retribución variable está vinculada a la consecución de los objetivos anuales de la Sociedad en los términos previstos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad que tiene como principios básicos, entre otros, el estar orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

El abono de la retribución variable se diferirá y únicamente se producirá después del cierre del ejercicio, a los efectos de que la Sociedad pueda llevar a cabo la evaluación y comprobación del cumplimiento de los parámetros correspondientes.

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, al evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos cuantitativos establecidos y determinar en consecuencia la retribución variable que, en su caso, corresponda, eliminará aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación, con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual guarda efectiva relación con el desempeño de los beneficiarios durante el ejercicio correspondiente.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, 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.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

La Sociedad ha realizado durante el ejercicio 2017 una aportación de 4.000 euros al plan de pensiones contratado de formar particular por el Presidente, en aplicación del sistema general salarial y de beneficios sociales de la Sociedad.

Durante el ejercicio 2018 continuará siendo de aplicación a los Consejeros Ejecutivos el sistema general salarial y de beneficios sociales de la Sociedad.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

A la fecha del presente informe, no existen blindajes ni indemnizaciones pactadas por la Sociedad para el caso de terminación de sus funciones de los consejeros en su condición de tales, con independencia de lo previsto para los consejeros ejecutivos conforme a lo indicado en el apartado A.7.

A.7 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.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los contratos de los consejeros ejecutivos tienen una duración indefinida y en ellos está prevista una compensación económica para el caso de que su terminación por la Sociedad no sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones, por un importe equivalente a veinticuatro mensualidades de la retribución fija que percibiesen en el momento de la extinción de la relación laboral, como compensación por el pacto de no concurrencia previsto en dicho contrato por una duración de dos años, así como el complemento variable mencionado en el apartado A.4 y al importe correspondiente a dos anualidades del Convenio Especial con la Seguridad Social que, en su caso, suscriban el consejero ejecutivo como beneficiario del mismo.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

A la fecha de este informe no existe remuneración suplementaria alguna devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo, con la excepción del consejero Sr. William Blaine Richardson desarrollada en el apartado A.12.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, 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.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

A la fecha de este informe, no existe ninguna retribución a consejeros en forma de anticipos, créditos y garantías.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

Las remuneraciones en especie corresponden exclusivamente a los Consejeros Ejecutivos y se limitan a primas de los seguros de vida y accidentes por un importe conjunto de 33.896,16 euros anuales durante el ejercicio 2017 y a una aportación al plan de pensiones privado del Presidente por importe de 4.000 euros durante este mismo periodo, en aplicación del sistema general salarial y de beneficios sociales de la Sociedad.

Durante el ejercicio 2018 continuarán siendo de aplicación a los Consejeros Ejecutivos tanto los seguros de vida y accidentes como el sistema general salarial y de beneficios sociales de la Sociedad en los mismos términos aplicados en los ejercicios precedentes.

A.11 Indique 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 tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración 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

No se han producido pagos de esta naturaleza.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera 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.

Explique los otros conceptos retributivos

No existen otros conceptos retributivos distintos de los anteriores, sin perjuicio de que existan las operaciones vinculadas con los consejeros ejecutivos o con el consejero William Blaine Richardson detallada en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, los estados financieros anuales y la información financiera semestral de la Sociedad.
En particular, la Sociedad ha firmado con el consejero William Blaine Richardson un contrato de asesoramiento por el que percibió la cantidad de 306.098,16 euros durante el ejercicio 2017.

A.13 Explique 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, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

En el proceso de elaboración y aprobación de los sistemas retributivos de los consejeros, la Sociedad ha establecido medidas que permiten controlar riesgos y ajustar dichos sistemas a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad. En particular, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene una función de supervisión y revisión continua de la política retributiva de sus consejeros, ya que tiene la responsabilidad de informar los sistemas y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y altos directivos y elaborar la información a incluir en el informe público anual sobre la remuneración de los consejeros. Por su parte, sobre el Consejo de Administración recae la responsabilidad de la aprobación de las políticas y estrategias generales de la Sociedad y determinadas decisiones operativas, tales como la política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos, la retribución de los consejeros, así como, en el caso de los ejecutivos, la retribución adicional por sus funciones ejecutivas y la aprobación de sus contratos y la política de control y gestión de riesgos.

Como resultado de lo anterior, los sistemas retributivos de los consejeros de la Sociedad llevan implícitos en su diseño medidas de control de riesgos excesivos, ya que (i) la retribución de los consejeros se limita a una asignación fija anual y a unas dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las distintas comisiones cuyo importe máximo anual es aprobado por la Junta General de Accionistas; (ii) los componentes variables de la remuneración se circunscriben a los consejeros ejecutivos; y (iii) la estructura accionarial actual de la Sociedad asegura que los intereses de la Sociedad y de los Consejeros Ejecutivos están alineados.

Adicionalmente a lo anterior, la retribución variable anual detallada en el punto A.4 precedente diversifica el paquete retributivo del Presidente y del Vicepresidente I con la inclusión de un complemento salarial adicional a la retribución fija, abonada tras la finalización del ejercicio. Con esta medida, la Sociedad entiende que logra un equilibrio entre las retribuciones y, del mismo modo, cubre los aspectos críticos para garantizar los objetivos a largo plazo de la Sociedad, ya que gran parte de los proyectos tienen previsto un plazo de ejecución plurianual.

En relación con las potenciales situaciones de conflicto de intereses, el Reglamento del Consejo de Administración y el Reglamento Interno de Conducta de la Sociedad regulan los conflictos de interés y establece que serán puestos en conocimiento del Consejo por los propios afectados, quienes se abstendrán de intervenir en la operación a que el conflicto se refiera.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

Las remuneraciones percibidas por los consejeros durante el ejercicio 2017 han sido conformes con la política de remuneraciones establecida, puesto que, en primer término, en la Junta General de Accionistas celebrada el 29 de junio de 2017 se fijó, de conformidad con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y a propuesta del Consejo de Administración, el importe máximo bruto anual de la cantidad fija prevista como retribución estatutaria para el conjunto del Consejo de Administración en 5.500.000 euros.

En virtud de la delegación realizada por la Junta General Ordinaria de Accionistas, previo informe de la Comisión de Nombramientos, el Consejo de Administración de la Sociedad acordó la distribución del importe total de la remuneración de los consejeros “en su condición de tales” como sigue:

1. Asignación fija:

(a) Pertenencia al Consejo de Administración: 55.478 euros anuales por pertenencia al Consejo de Administración (recogido en la tercera columna del cuadro D.1.a.i: “remuneración fija”).

Como excepción a lo anterior, se acordó que D. Adrián Lajous Vargas tendría derecho a recibir una asignación fija anual de 200.000 euros. Como se ha señalado anteriormente, la justificación de esta diferente retribución se debe al desempeño por parte de D. Adrián Lajous Vargas de funciones específicas de información al Consejo de Administración sobre cuestiones relativas al sector energético y de apoyo a la definición de la estrategia de la Sociedad.

(b) Presidencia de las Comisiones y/o Comités: 15.384 euros anuales (recogido en la séptima columna del cuadro D.1.a.i: “remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo”).

2. Dietas:

(a) Consejo de Administración: Los miembros del Consejo de Administración han recibido unas dietas de 3.500 euros por reunión del Consejo de Administración.

(b) Comité de Auditoría y Control: Los miembros del Comité de Auditoría y Control han recibido unas dietas de 3.500 euros por reunión del citado Comité (recogido en la séptima columna del cuadro D.1.a.i: “remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo”).

(c) Comisión de Nombramientos y Retribuciones: Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han recibido unas dietas de 5.000 euros por reunión de la citada Comisión (recogido en la séptima columna del cuadro D.1.a.i: “remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo”).

(d) Comité de Tesorería y Riesgos: Los consejeros miembros del Comité de Tesorería y Riesgos han recibido unas dietas de 2.500 euros por reunión del citado Comité (recogido en la séptima columna del cuadro D.1.a.i: “remuneración por pertenencia a comisiones” -en este caso dependiente de Presidencia-).

En cuanto a la retribución de los consejeros ejecutivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones dio su conformidad a la retribución fija para 2017 y, tras verificar la consecución de los objetivos fijados para percibir la retribución variable, a los criterios para la retribución variable correspondiente al ejercicio 2017 (recogidos en las segunda y quinta columnas del cuadro D.1.a.i: “sueldos” y “retribución variable a corto plazo”, respectivamente). En este sentido, la retribución total percibida por el Presidente ascendió a 1.518 miles de euros y por el Vicepresidente I a 1.437 miles de euros y el importe máximo a percibir de retribución variable ascendió a 550 miles de euros, por lo que la retribución variable del ejercicio 2017 supuso en ambos casos en torno al 38,27 % y al 36,24 % del total, respectivamente.

En materia de sistemas de previsión, estas se han aplicado a los consejeros ejecutivos mediante su integración en el sistema salarial y de beneficios sociales general de la Sociedad, lo que ha supuesto en 2017 primas de seguro de vida y de accidentes por un importe total de 33.896 euros y aportación al plan de pensiones de 4.000 euros (recogidos en la novena columna del cuadro D.1.a.i: “otros conceptos”).

En cuanto a las condiciones básicas de los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos, se ha mantenido la aplicación de los criterios mencionados en la política de remuneraciones indicada anteriormente.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
WILLIAN BLAINE RICHARDSON	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN LLADÓ ARBURÚA	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
DIEGO DEL ALCÁZAR Y SILVELA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JAVIER ALARCÓ CANOSA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	850	55	28	550	0	0	0	35	1.518	1.281

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
JUAN LLADÓ ARBURÚA	800	55	28	550	0	0	0	4	1.437	1.352
JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	0	55	28	0	0	36	0	0	119	113
FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	0	55	28	0	0	86	0	0	169	174
DIEGO DEL ALCÁZAR Y SILVELA	0	55	28	0	0	36	0	0	119	117
JAVIER ALARCÓ CANOSA	0	55	28	0	0	30	0	0	113	113
ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ	0	55	28	0	0	36	0	0	119	113
PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	0	55	28	0	0	30	0	0	113	91
JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	0	55	28	0	0	31	0	0	114	112
FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	0	55	28	0	0	25	0	0	108	112
PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	0	55	28	0	0	76	0	0	159	159
WILLIAN BLAINE RICHARDSON	0	55	28	0	0	0	0	306	389	408
ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	0	200	28	0	0	0	0	0	228	117

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN LLADÓ ARBURÚA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIEGO DEL ALCÁZAR Y SILVELA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER ALARCÓ CANOSA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
WILLIAN BLAINE RICHARDSON	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSÉ LLADÓ FERNÁNDEZ-URRUTIA	1.518	0	0	1.518	0	0	0	0	1.518	1.281	0
JUAN LLADÓ ARBURÚA	1.437	0	0	1.437	0	0	0	0	1.437	1.352	0
JUAN MIGUEL ANTOÑANZAS PÉREZ-EGEA	119	0	0	119	0	0	0	0	119	113	0
FERNANDO DE ASÚA ÁLVAREZ	169	0	0	169	0	0	0	0	169	174	0
DIEGO DEL ALCÁZAR Y SILVELA	119	0	0	119	0	0	0	0	119	117	0
JAVIER ALARCÓ CANOSA	113	0	0	113	0	0	0	0	113	113	0
ÁLVARO GARCÍA-AGULLÓ LLADÓ	119	0	0	119	0	0	0	0	119	113	0
PETRA MATEOS-APARICIO MORALES	113	0	0	113	0	0	0	0	113	91	0
JOSÉ MANUEL LLADÓ ARBURÚA	114	0	0	114	0	0	0	0	114	112	0
FRANCISCO JAVIER GÓMEZ-NAVARRO NAVARRETE	108	0	0	108	0	0	0	0	108	112	0
PEDRO LUIS URIARTE SANTAMARINA	159	0	0	159	0	0	0	0	159	159	0
WILLIAN BLAINE RICHARDSON	389	0	0	389	0	0	0	0	389	408	0
ADRIÁN RENÉ LAJOUS VARGAS	228	0	0	228	0	0	0	0	228	117	0
TOTAL	4.705	0	0	4.705	0	0	0	0	4.705	4.262	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento 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.

La retribución obtenida por los consejeros, y en particular por los consejeros ejecutivos, está en todo caso vinculada a los resultados y otras medidas de rendimiento de la Sociedad, toda vez que la retribución variable a percibir por los consejeros ejecutivos se determina en función de parámetros vinculados al rendimiento de la Sociedad.

En primer lugar, debemos destacar el incremento en el volumen de adjudicaciones del año 2017 respecto al ejercicio 2016. Ha supuesto un incremento del 58%, pasando de 2.922 a 4.624 millones de euros.

Gracias a dichas adjudicaciones, se ha mantenido, en términos generales el nivel de cartera del año 2016, incrementando su volumen en un 6%, pasando de 11.100 a 11.800 millones de dólares. Sólo debido a la depreciación del dólar frente al euro, se ha cerrado el año con una cartera final de 9.870 millones de euros.

Del mismo modo, la evolución de los ingresos se sigue incrementando durante los últimos 4 ejercicios, cerrando el ejercicio 2017 con un crecimiento del 6%, hasta los 5.068 millones de euros.

Finalmente, el Beneficio de Explotación asciende a 100 millones de euros, con un margen operativo del 2,0%.

D.3 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	34.254.274	61,28%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	608.576	1,78%
Votos a favor	33.645.598	98,22%
Abstenciones	100	0,00%

E 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.

Nota al apartado D.1.a).i)

Incluye dietas por asistencia a un Comité de Tesorería y Riesgos integrada por los consejeros Pedro Luis Uriarte Santamarina, Fernando de Asúa Álvarez, Diego del Alcázar y Silvela, Petra Mateos-Aparicio Morales y otros directivos y/o consejeros del Grupo.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/02/2018.

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

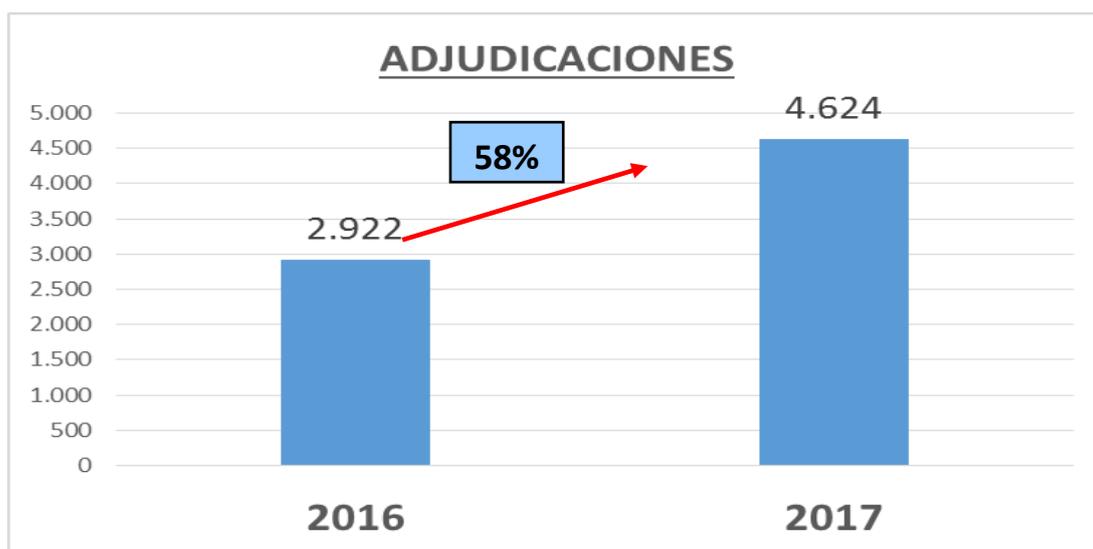
Sí

No

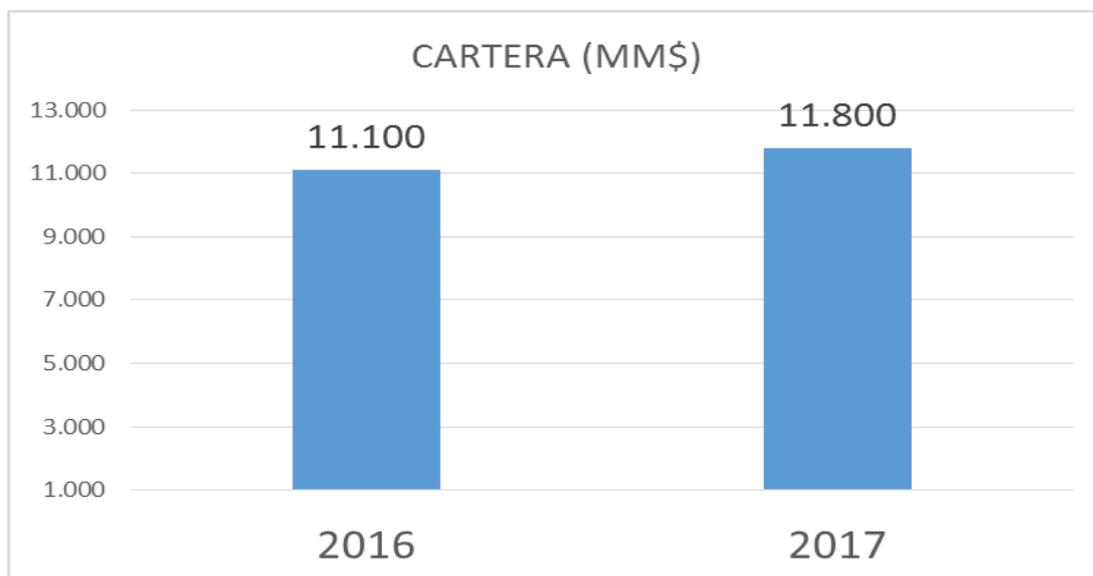
OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

El resumen de los resultados de la Sociedad durante el ejercicio 2017 ha sido el siguiente.

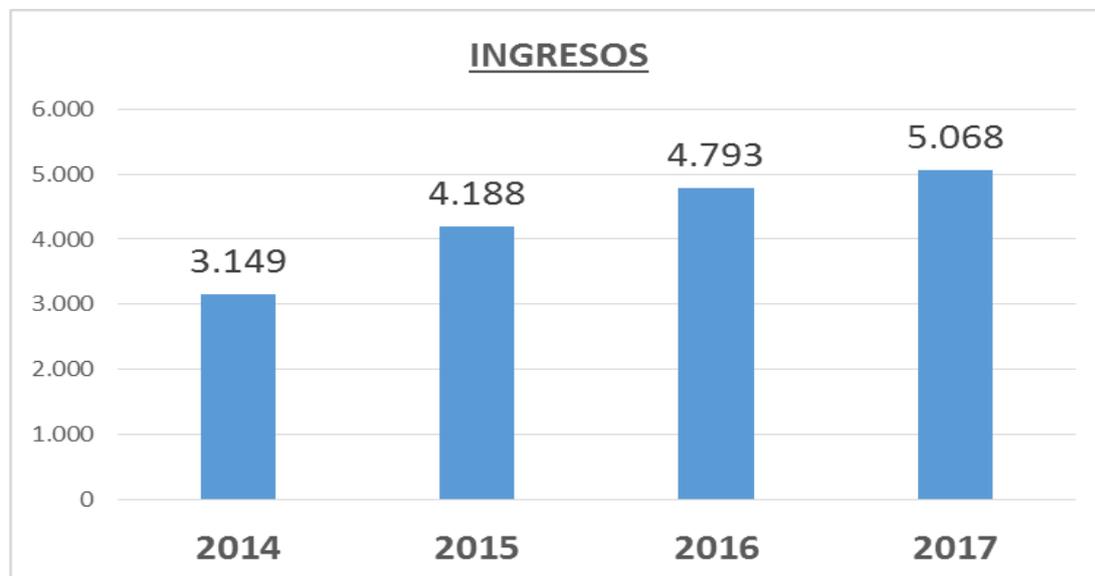
En primer lugar, debemos destacar el incremento en el volumen de **Adjudicaciones** del año 2017 respecto al ejercicio 2016. Ha supuesto un incremento del **58%**, pasando de 2.922 a 4.624 millones de euros.



Gracias a dichas adjudicaciones, se ha mantenido, en términos generales el nivel de cartera del año 2016, incrementando su volumen en un 6%, pasando de 11.100 a 11.800 millones de dólares. Sólo debido a la depreciación del dólar frente al euro, se ha cerrado el año con una cartera final de 9.870 millones de euros.



Del mismo modo, la evolución de los ingresos se sigue incrementando durante los últimos 4 ejercicios, cerrando el ejercicio 2017 con un crecimiento del 6%, hasta los 5.068 millones de euros.



Finalmente, el Beneficio de Explotación asciende a 100 millones de euros, con un margen operativo del 2,0%.

Considerando los aspectos mencionados, se propone mantener en la misma cuantía del año anterior, los bonos variables otorgados a los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad.