



INFORME ANUAL
DE REMUNERACIONES
DE LOS CONSEJEROS
2021



INFORME ANUAL
DE REMUNERACIONES
DE LOS CONSEJEROS
2021

A) POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO (EJERCICIO 2022)

A.1.1. 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 por 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:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y en su caso explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

Política vigente de remuneraciones para el ejercicio en curso:

Tal y como se señala en el apartado A.2 siguiente, el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, tiene la intención de someter a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas de Elecnor una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente a lo que resta de ejercicio 2022 y para los ejercicios 2023, 2024 y 2025 que, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies.1 LSC será de aplicación desde la fecha misma de su aprobación.

Sin perjuicio de lo anterior, a la fecha de elaboración del presente Informe - y hasta la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones por la Junta General - continúa siendo de aplicación la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2020, 2021 y 2022 y que se explica a continuación.

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 (actualmente, Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad) 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 2021, para determinar la remuneración de cada consejero, se ha fijado una remuneración básica para todos ellos en concepto de asignación fija, 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 adicional 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 se refiere la 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.

En la elaboración de la Política vigente de remuneraciones de los Consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (actualmente, Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad) y el Consejo de Administración contaron con el asesoramiento externo del despacho de abogados Cuatrecasas. Igualmente, a la hora de establecer la Política de remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad se tuvieron en cuenta empresas comparables en cuanto a volumen de facturación y sector de actividad, esencialmente.

A.1.2. IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS VARIABLES RESPECTO A LOS FIJOS (MIX RETRIBUTIVO) Y QUÉ 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.

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 aun no consolidada 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.

La Sociedad únicamente cuenta con un Consejero Ejecutivo, siendo el único miembro del Consejo de Administración que se prevé que perciba una retribución variable.

En este sentido, y sin perjuicio de las modificaciones que se introduzcan en la nueva Política de Remuneraciones, a la fecha de elaboración del presente Informe, 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 para el ejercicio 2021 del Consejero Ejecutivo se determinará, de acuerdo con su Contrato, en función del grado de consecución de una serie de objetivos, que serán fijados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En relación con la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo), cabe destacar que el apartado 7.2 de la Política vigente de remuneraciones de los Consejeros, establece lo siguiente:

"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."

Además de lo anterior, se hace constar que durante el ejercicio 2021 la remuneración fija del Consejero Ejecutivo representó un 46,09% de su retribución total, mientras que la retribución variable supuso el 53,91% de su retribución total.

Por otro lado, en el proceso de determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, compuesta exclusivamente por Consejeros no ejecutivos y presidida por un Consejero independiente, propone al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros que será clara, precisa, verificable y basada en criterios objetivos, y recoge los conceptos retributivos de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales del Consejero Ejecutivo.

Sobre la base de la regulación legal y conforme al sistema de remuneración estatutariamente previsto, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad es la encargada de elaborar una propuesta de Política de Remuneraciones coherente con las circunstancias particulares de la Sociedad, la cual, junto con el informe preceptivo, es elevada a la consideración del Consejo de Administración, a quien corresponde la decisión sobre su sometimiento a la Junta General para su aprobación, como punto separado del orden del día, de conformidad con el artículo 529 novodecies LSC. La propuesta de la Política de Remuneraciones junto con el informe específico de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad se pone a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General, entregándose o enviándolos de manera gratuita a todos aquellos accionistas que lo soliciten. La Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas, junto con la fecha y el resultado de la votación, está de manera accesible en la página web de la Sociedad.

Concretamente, la vigente "Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2020, 2021 y 2022" fue aprobada el 22 de mayo de 2019 por la Junta General de Accionistas de Ecnor, S.A. con un porcentaje del 95,07% de votos favorables, habiendo 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 (actualmente, Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad), en su sesión de fecha 18 de febrero de 2019. Por último, 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.

A.1.3. 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 en concepto de remuneración anual fija para cada miembro del Consejo de Administración (salvo para el Presidente no Ejecutivo) y de 1.500 euros por dietas de asistencia por cada reunión del Consejo de Administración, más una remuneración fija adicional que perciben con carácter anual 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.

A.1.4. 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.

Una vez formuladas las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2021, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propondrá al Consejo de Administración los importes fijos de la retribución que será devengada durante el ejercicio en curso por el Consejero Ejecutivo.

Sin perjuicio de lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 octodecies.2 LSC, la nueva Política de Remuneraciones correspondiente a lo que resta de ejercicio 2022 y para los ejercicios 2023, 2024 y 2025 que someta el Consejo de Administración de la Sociedad a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas, establecerá la cuantía de la retribución fija anual correspondiente al Consejero Ejecutivo, único miembro del Consejo de Administración que desempeña funciones ejecutivas en Ecnor.

A.1.5. 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 2022 la Sociedad contará con las siguientes coberturas de seguro contratadas a favor de sus Consejeros:

- Seguro de vida, cuya prima para el ejercicio 2022 se estima que ascienda a 4.541 euros.
- Seguro de salud, cuya prima para el ejercicio 2022 se estima que ascienda a 5.490 euros.

A.1.6. 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 EFECTIVO DE CUMPLIMIENTO DE LOS PARÁMETROS UTILIZADOS EN EL DISEÑO DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE, EXPLICANDO LOS CRITERIOS Y FACTORES QUE APLICA EN CUANTO AL TIEMPO REQUERIDO Y MÉTODOS PARA COMPROBAR QUE SE HAN CUMPLIDO DE MODO EFECTIVO LAS CONDICIONES DE RENDIMIENTO O DE CUALQUIER OTRO TIPO A LAS QUE ESTABA VINCULADO EL DEVENGO Y LA CONSOLIDACIÓN DE CADA COMPONENTE DE LA RETRIBUCIÓN 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.

Sin perjuicio de las modificaciones que, en su caso, se introduzcan en la nueva Política de Remuneraciones, a la fecha de elaboración del presente Informe, el único miembro del Consejo de Administración que percibe una retribución variable es el Consejero Ejecutivo.

La Sociedad cuenta con dos regímenes de retribución variable aplicable al Consejero Ejecutivo: retribución variable a corto plazo (anual) para el ejercicio en curso y retribución variable a largo plazo (plurianual 2020-2022).

La retribución variable del Consejero Delegado está vinculada a criterios de rendimiento predeterminados y medibles que permiten remunerar su desempeño continuado durante un periodo de tiempo suficiente para apreciar su contribución a la creación de valor sostenible. Dicha retribución variable se establece, de acuerdo con su Contrato, en función del grado de consecución de una serie de objetivos, como la cifra del beneficio después de impuestos ("BDI") consolidado, la contratación del Grupo, la deuda, el cumplimiento normativo y la prevención de riesgos laborales, la valoración del Consejo, etc.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la encargada de analizar el grado de cumplimiento de los objetivos fijados al Consejero Ejecutivo para el pago de su retribución variable e informar al Consejo de Administración, quien analiza la propuesta de la Comisión y aprueba anualmente el importe de dicha retribución. A la fecha del presente informe aún no se ha celebrado la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad que analiza, informa y propone al Consejo de Administración de la Sociedad los objetivos marcados para el pago de dichas retribuciones variables.

A.1.7. 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 CASO 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.

A.1.8. 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.

La única indemnización prevista o pactada a favor de un Consejero es la contemplada en el contrato suscrito entre la Sociedad y el Consejero Ejecutivo por la realización de sus funciones de alta dirección, la cual será devengada a favor del Consejero Ejecutivo siempre que la terminación del contrato no sea consecuencia de un incumplimiento imputable al mismo ni se deba a su exclusiva voluntad. Esta indemnización incluye la remuneración fija del Consejero Ejecutivo y la variable a corto plazo vinculada a los beneficios anuales obtenidos por la Sociedad, mientras que excluye la variable a largo plazo vinculada a planes o programas de incentivos adicionales que la Sociedad pudiera implementar.

El importe de la indemnización del Consejero Ejecutivo asciende a una cantidad equivalente a dos (2) años de su remuneración total. No obstante, de forma excepcional, en caso de que el cese y extinción del contrato con el Consejero Ejecutivo se deba al cambio de control de la Sociedad en el sentido previsto en el artículo 42 del Código de Comercio, o cesión o transmisión de todo o parte relevante de su actividad o de sus activos o pasivos a un tercero o integración en otro grupo empresarial, así como el cambio de los actuales socios titulares de más de un 50% del capital social o del accionista de referencia de la Sociedad, el Consejero Ejecutivo tendría derecho a percibir una cantidad adicional equivalente a un (1) año 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.

A.1.9. 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 del Consejero Ejecutivo asciende a una cantidad equivalente a dos (2) años de su remuneración total, incluyendo la remuneración fija del Consejero Ejecutivo y la variable a corto plazo vinculada a los beneficios anuales obtenidos por la Sociedad, mientras que excluye la variable a largo plazo vinculada a planes o programas de incentivos adicionales que la Sociedad pudiera implementar. No obstante, de forma excepcional, en caso de que el cese y extinción del contrato con el Consejero Ejecutivo se deba al cambio de control de la Sociedad en el sentido previsto en el artículo 42 del Código de Comercio, o cesión o transmisión de todo o parte relevante de su actividad o de sus activos o pasivos a un tercero o integración en otro grupo empresarial, así como el cambio de los actuales socios titulares de más de un 50% del capital social o del accionista de referencia de la Sociedad, el Consejero Ejecutivo tendría derecho a percibir una cantidad adicional equivalente a un (1) año 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.

A.1.10. 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.

A.1.11. 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.

A.1.12. 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.

Durante el ejercicio en curso, algunos consejeros de la Sociedad (en concreto, D. Jaime Real de Asúa, D. Ignacio Prado Rey-Baltar, D. Rafael Martín de Bustamante, D. Joaquín Gómez de Olea y Mendaro, D. Cristobal González de Aguilar Alonso-Urquijo, D. Miguel Cervera Earle, D. Juan Landecho Sarabia, D. Miguel Morenés Giles, D. Santiago León Domecq, D. Gabriel Oraa y Moyúa, y D. Rafael Prado Aranguren) percibirán 20.000€ en concepto de retribución por su pertenencia al Consejo de Administración de Enerfin Sociedad de Energía, S.L.U., sociedad 100% participada por Elecnor, S.A.

A.2. EXPLIQUE CUALQUIER CAMBIO RELEVANTE EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES APLICABLE EN EL EJERCICIO EN CURSO DERIVADA DE:

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

Si bien no se ha producido ningún cambio relevante en la política de remuneraciones vigente (2020-2022), la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad tiene la intención de proponer al Consejo de Administración una nueva Política de remuneraciones de los consejeros correspondiente a lo que resta de ejercicio 2022 y para los ejercicios 2023, 2024 y 2025, con el objeto de incorporar expresamente a la misma las novedades introducidas por el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas aprobado por la CNMV en junio de 2020 y la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, para su posterior propuesta de aprobación a la Junta General de Accionistas.

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/informes-anales-sobre-retribuciones-consejeros>

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 2020 fue aprobado, en votación consultiva, por la Junta General de Accionistas con el voto a favor del 93,53% del capital social presente y representado.

Votación del acuerdo:

Votos a favor: 65.347.697

Votos en contra: 2.203.538

Abstenciones: 0

En este sentido, la gran mayoría de los accionistas de la Sociedad han mostrado su apoyo a las cuestiones y materias retributivas que se han planteado en la Junta General.

B) RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO (EJERCICIO 2021)

B.1.1 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 DEL 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.

En el proceso de determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, compuesta exclusivamente por Consejeros no ejecutivos y presidida por un Consejero independiente, propone al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros que será clara, precisa, verificable y basada en criterios objetivos, y recoge los conceptos retributivos de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales del Consejero Ejecutivo.

Sobre la base de la regulación legal y conforme al sistema de remuneración estatutariamente previsto, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad es la encargada de elaborar una propuesta de Política de Remuneraciones coherente con las circunstancias particulares de la Sociedad, la cual, junto con el informe preceptivo, es elevada a la consideración del Consejo de Administración, a quien corresponde la decisión sobre su sometimiento a la Junta General para su aprobación, como punto separado del orden del día, de conformidad con el artículo 529 novodécies LSC. La propuesta de la Política de Remuneraciones junto con el informe específico de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad se pone a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la

Junta General, entregándose o enviándolos de manera gratuita a todos aquellos accionistas que lo soliciten. La Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas, junto con la fecha y el resultado de la votación, está de manera accesible en la página web de la Sociedad.

Concretamente, la vigente "Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2020, 2021 y 2022" fue aprobada el 22 de mayo de 2019 por la Junta General de Accionistas de Elecnor, S.A. con un porcentaje del 95,07% de votos favorables, habiendo 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 (actualmente, Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad) de Elecnor, en su sesión de fecha 18 de febrero de 2019.

En la elaboración de la Política vigente de remuneraciones de los Consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (actualmente, Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad) y el Consejo de Administración contaron con el asesoramiento externo del despacho de abogados Cuatrecasas. Igualmente, a la hora de establecer la Política de remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad se tuvieron en cuenta empresas comparables en cuanto a volumen de facturación y sector de actividad, esencialmente.

B.1.2 EXPLIQUE CUALQUIER DESVIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO PARA LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES QUE SE HAYA PRODUCIDO DURANTE EL EJERCICIO.

No existen.

B.1.3 INDIQUE SI SE HA APLICADO CUALQUIER EXCEPCIÓN TEMPORAL A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y, DE HABERSE APLICADO, EXPLIQUE LAS CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES QUE HAN MOTIVADO LA APLICACIÓN DE ESTAS EXCEPCIONES, LOS COMPONENTES ESPECÍFICOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA AFECTADOS Y LAS RAZONES POR LAS QUE LA ENTIDAD CONSIDERA QUE ESAS EXCEPCIONES HAN SIDO NECESARIAS PARA SERVIR A LOS INTERESES A LARGO PLAZO Y LA SOSTENIBILIDAD DE LA SOCIEDAD EN SU CONJUNTO O PARA ASEGURAR SU VIABILIDAD. CUANTIFIQUE, ASIMISMO, EL IMPACTO QUE LA APLICACIÓN DE ESTAS EXCEPCIONES HA TENIDO SOBRE LA RETRIBUCIÓN DE CADA CONSEJERO EN EL EJERCICIO.

No existen.

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.

Ver apartado B.1. anterior en relación con la modificación de estatutos aprobada por la Junta General en mayo de 2019, así como la "Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2020, 2021 y 2022".

Asimismo, tal y como se recoge en el propio preámbulo de la Política de Remuneraciones aprobada, con la aprobación de la misma la Sociedad busca reducir los eventuales riesgos mercantiles y fiscales que se pudieran materializar en un futuro, en relación a dichas retribuciones.

La Sociedad cuenta con dos regímenes de retribución variable aplicable al Consejero Ejecutivo: retribución variable a corto plazo (anual) para el ejercicio en curso y retribución variable a largo plazo (plurianual 2020-2022).

Retribución variable a corto plazo (anual):

La retribución variable del Consejero Ejecutivo correspondiente al ejercicio 2021 se devenga en función del cumplimiento de unos objetivos previamente determinados, de los cuales un 80% corresponderán a cuestiones financieras y no financieras del Grupo y un 20% son parámetros relacionados con objetivos individuales del Consejero Ejecutivo. En este sentido:

- El 80% de la retribución variable anual corresponde al crecimiento de determinados parámetros financieros y no financieros relativos al Grupo, de los cuales, un 50% corresponde al Beneficio Después de Impuestos (BDI) consolidado del Grupo, un 10% al nivel de contratación del Grupo, un 10% a cuestiones relacionadas con los Recursos Humanos/Mapa de Puestos/proyecto de segregación de rama de actividad/el Mapa de Riesgos y un 10% adicional al nivel de Deuda.
- El 20% de la retribución variable anual corresponde a parámetros individuales, en particular, a: sucesión del equipo de dirección, prevención, la gestión del desempeño (respecto de la financiación del crecimiento concesional, Celeo Concesiones e Inversiones, S.L., el desarrollo corporativo y el cumplimiento del Equipo) y la valoración que, en su caso, reciban del Consejo de Administración.

El Bonus target para el ejercicio 2021 se fija en 922.947 euros. El tope del potencial sobrecumplimiento se sitúa en el 120%, y en lo que se refiere a la parte baja de la banda se consideran como llave el BDI y la contratación, según los casos, que deberá alcanzar al menos el 80% del objetivo para poder habilitar la aplicación de este incentivo variable anual.

Retribución variable plurianual 2020-2022:

Las condiciones necesarias para que el incentivo sea de aplicación son: (i) ventas y BDI dentro de la horquilla establecida en el Plan de objetivos a largo plazo, (ii) cumplimiento del Plan Financiero establecido (con sus inversiones previstas) para Deuda Financiera Neta y Caja, (iii) Generación de caja mínima del Grupo suficiente como para financiar el incentivo del Plan de objetivos a largo plazo según el criterio de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, y (iv) cumplimiento de los proyectos estratégicos, según valoración realizada por el Equipo del Plan de objetivos a largo plazo, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y del Consejo.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad evaluará la excelencia en el cumplimiento de los siguientes parámetros por parte del Consejero Ejecutivo: Prevención, Compliance, Contingencias y Evaluación del Desempeño.

Para el cálculo del incentivo se tendrá en cuenta la valoración de los activos de la filial Enerfín Sociedad de Energía, S.L.U. (15%), la valoración de los activos de la participada Celeo Concesiones e Inversiones, S.L. (15%), la caja de Elecnor Servicios y Proyectos, S.A.U. (50%), el cumplimiento de criterios ESG -ambientales, sociales y de buen gobierno- (10%) y el valor para el accionista (10%). El sobrecumplimiento máximo en cada parámetro será del 120%. La base del incentivo será la media de la retribución variable percibida por el Consejero Ejecutivo durante los años del Plan de objetivos a largo plazo 2020-22 aplicando un coeficiente individual multiplicador.

El incentivo se abonará una vez que el Consejo de Administración dé por cumplido el Plan de objetivos a largo plazo, estableciendo la fecha de su pago dentro de los seis meses siguientes a la fecha de cumplimiento, teniendo en cuenta las necesidades de tesorería de la Sociedad.

B.3. EXPLIQUE CÓMO LA REMUNERACIÓN DEVENGADA Y CONSOLIDADA EN EL EJERCICIO CUMPLE CON LO DISPUESTO EN LA POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN VIGENTE Y, EN PARTICULAR, CÓMO CONTRIBUYE AL RENDIMIENTO SOSTENIBLE Y A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD.

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 devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la Política de remuneraciones de los Consejeros vigente. En este sentido, se han seguido las normas en relación con el procedimiento para determinar la retribución individual correspondiente a cada Consejero, tanto por sus funciones no ejecutivas como por sus funciones ejecutivas, habiendo percibido los Consejeros únicamente los conceptos retributivos expresamente previstos en los Estatutos y en la Política, y dentro de la cuantía máxima permitida por esta.

Las retribuciones devengadas por los Consejeros por sus funciones no ejecutivas vienen determinadas de forma fija en la Política de Retribuciones 2020-2022, estando limitadas por la cantidad máxima del 7% de los beneficios consolidados obtenidos por el Grupo Ecnor 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.

En aplicación de dicha Política, durante el ejercicio 2021 el importe total de las retribuciones devengadas por los Consejeros por el desempeño de sus funciones no ejecutivas (una cantidad fija por pertenencia al Consejo de Administración, Comisiones, cargos, dietas de asistencia y Consejos de sociedades del grupo) asciende a 3.289,1 miles de euros, respetando así el límite fijado por el artículo 12 de los estatutos sociales (y que reproduce la Política) de no superar 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, el cual se estima en 85.883 miles de euros, aproximadamente.

De igual modo, en relación con el Consejero Ejecutivo, la vigente Política de Remuneraciones de la Sociedad establece lo siguiente:

“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:

- 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.
- 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.”

Por consiguiente, la remuneración devengada por el Consejero Ejecutivo en el ejercicio 2021, tanto la de carácter fijo como variable, se corresponde con lo dispuesto en la vigente Política de Remuneraciones de la Sociedad.

En cuanto a cómo la remuneración devengada y consolidada en 2021 por los Consejeros contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la Sociedad y a la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, se informa de los criterios propuestos por la Comisión de Nombramientos,

Retribuciones y Sostenibilidad y aprobados por el Consejo de Administración en relación con la retribución variable a corto plazo del Consejero Ejecutivo:

- El 80% de la retribución variable anual corresponde al crecimiento de determinados parámetros financieros relativos al Grupo, de los cuales, un 50% corresponde al Beneficio Después de Impuestos (BDI) consolidado del Grupo, un 10% al nivel de contratación del Grupo, un 10% a cuestiones relacionadas con los Recursos Humanos/Mapa de Puestos/proyecto de segregación de rama de actividad/el Mapa de Riesgos y un 10% adicional al nivel de Deuda.
- El 20% de la retribución variable anual corresponde a parámetros individuales, en particular, a: sucesión del equipo de dirección, prevención, la gestión del desempeño (respecto de la financiación del crecimiento concesional, Celeo, el desarrollo corporativo y el cumplimiento del Equipo) y la valoración que, en su caso, reciban 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 ABSTENCIONES Y DE VOTOS NEGATIVOS, EN BLANCO Y A FAVOR QUE SE HAYAN EMITIDO:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	67.551.235	77,26%
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	2.203.538	3,26%
Votos a favor	65.347.697	96,74%
Votos en blanco	0	0%
Abstenciones	0	0%
Observaciones		

B.5. EXPLIQUE CÓMO SE HAN DETERMINADO LOS COMPONENTES FIJOS DEVENGADOS Y CONSOLIDADOS DURANTE EL EJERCICIO POR LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES, SU PROPORCIÓN RELATIVA PARA CADA CONSEJERO Y CÓMO HAN VARIADO RESPECTO AL AÑO ANTERIOR.

La retribución de los consejeros por el desempeño de sus funciones no ejecutivas se ha determinado de conformidad con lo recogido en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General. En particular, la retribución fija anual para cada uno de los consejeros, por sus funciones no ejecutivas, 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: 9,2 miles de euros (hasta su cese voluntario del cargo de Secretario con fecha 24 de junio de 2020).

Los mencionados importes se han visto incrementados respecto al ejercicio anterior, toda vez que durante el ejercicio 2020 el Consejo de Administración de Ecnor, S.A. acordó reducir un 30% la remuneración fija del Consejo, Presidente y Secretario durante el periodo en estuvieran vigentes los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo de Reducción de Jornada implementados por la Sociedad para combatir la crisis derivada del COVID-19 (del 13 de abril al 31 de mayo de 2020). Asimismo, se eliminaron las dietas de los Consejeros relativas a las reuniones celebradas por vía telemática durante los meses de abril, mayo y junio de 2020.

B.6. EXPLIQUE CÓMO SE HAN DETERMINADO LOS SUELDOS DEVENGADOS Y CONSOLIDADOS, 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: 577 miles de euros.

De conformidad con lo anterior, se ha producido un incremento del 4,72% con respecto al ejercicio anterior, si bien ello viene motivado por la reducción del 30% que se produjo en el salario fijo del Consejero Ejecutivo durante 2020 para combatir la crisis derivada del COVID-19 (desde el 13 de abril hasta el 31 de mayo de 2020).

B.7. EXPLIQUE LA NATURALEZA Y LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LOS COMPONENTES VARIABLES DE LOS SISTEMAS RETRIBUTIVOS DEVENGADOS Y CONSOLIDADOS 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, condiciones en su caso de consolidación, periodos 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, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

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 periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

El único consejero que ha percibido retribución variable durante el año 2021 es el Consejero Ejecutivo (D. Rafael Martín de Bustamante Vega):

Retribución variable anual:

Podrá alcanzar hasta el 160% de la retribución fija anual del Consejero Ejecutivo, en función del cumplimiento de unos objetivos previamente determinados, de los cuales un 80% corresponderán a cuestiones financieras y no financieras del Grupo y un 20% son parámetros relacionados con objetivos individuales del Consejero Ejecutivo. En este sentido:

- El 80% de la retribución variable anual corresponde al crecimiento de determinados parámetros financieros y no financieros relativos al Grupo, de los cuales, un 50% corresponde al Beneficio Después de Impuestos (BDI) consolidado del Grupo, un 10% al nivel de contratación del Grupo, un 10% a cuestiones relacionadas con los Recursos Humanos/Mapa de Puestos/proyecto de segregación de rama de actividad/el Mapa de Riesgos y un 10% adicional al nivel de Deuda.
- El 20% de la retribución variable anual corresponde a parámetros individuales, en particular, a: sucesión del equipo de dirección, prevención, la gestión del desempeño (respecto de la financiación del crecimiento concesional, Celeo, el desarrollo corporativo y el cumplimiento del Equipo) y la valoración que, en su caso, reciban del Consejo de Administración.

El tope del potencial sobrecumplimiento se sitúa en el 120%, y en lo que se refiere a la parte baja de la banda se consideran como llave el BDI y la contratación, según los casos, que deberá alcanzar al menos el 80% del objetivo para poder habilitar la aplicación de este incentivo variable anual.

Para el ejercicio 2021 el importe de la retribución variable a corto plazo ha sido de 914 miles de euros.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

El único consejero que ha percibido retribución variable durante el año 2021 es el Consejero Ejecutivo (D. Rafael Martín de Bustamante Vega).

Retribución variable plurianual 2020-2022:

Las condiciones necesarias para que el incentivo sea de aplicación son: (i) ventas y BDI dentro de la horquilla establecida en el Plan de objetivos a largo plazo, (ii) cumplimiento del Plan Financiero establecido (con sus inversiones previstas) para Deuda Financiera Neta y Caja, (iii) Generación de caja mínima del Grupo suficiente como para financiar el incentivo del Plan de objetivos a largo plazo según el criterio de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, y (iv) cumplimiento de los proyectos estratégicos, según valoración realizada por el Equipo del Plan de objetivos a largo plazo, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y del Consejo.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad evaluará la excelencia en el cumplimiento de los siguientes parámetros por parte del Consejero Ejecutivo: Prevención, Compliance, Contingencias y Evaluación del Desempeño.

Para el cálculo del incentivo se tendrá en cuenta la valoración de los activos de la filial Enerfín Sociedad de Energía, S.L.U. (15%), la valoración de los activos de la participada Celeo Concesiones e Inversiones, S.L. (15%), la caja de Ecnor Servicios y Proyectos, S.A.U. (50%), el cumplimiento de criterios ESG -ambientales, sociales y de buen gobierno- (10%) y el valor para el accionista (10%). El sobrecumplimiento máximo en cada parámetro será del 120%. La base del incentivo será la media de la retribución variable percibida por el Consejero Ejecutivo durante los años del Plan de objetivos a largo plazo 2020-22 aplicando un coeficiente individual multiplicador.

El incentivo se abonará una vez que el Consejo de Administración dé por cumplido el Plan de objetivos a largo plazo, estableciendo la fecha de su pago dentro de los seis meses siguientes a la fecha de cumplimiento, teniendo en cuenta las necesidades de tesorería.

Durante el ejercicio 2021 no se ha devengado retribución variable a largo plazo a favor del Consejero Ejecutivo.

B.8. INDIQUE SI SE HA PROCEDIDO A REDUCIR O A RECLAMAR LA DEVOLUCIÓN DE DETERMINADOS COMPONENTES VARIABLES DEVENGADOS CUANDO SE HUBIERA, EN EL PRIMER CASO, DIFERIDO EL PAGO DE IMPORTES NO CONSOLIDADOS 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 (MALUS) 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. Actualmente, no se contemplan cláusulas de reducción (malus) en el contrato con el Consejero Ejecutivo, si bien la Sociedad está valorando la posibilidad de incorporar dichas cláusulas para el pago de la remuneración variable. A la fecha, la Sociedad no ha tomado aún una decisión al respecto.

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.

La única indemnización pactada es la prevista a favor del Consejero Ejecutivo en el contrato suscrito entre éste y la Sociedad, la cual operará siempre que la terminación no sea consecuencia de un incumplimiento imputable al mismo ni se deba a su exclusiva voluntad (a excepción de los casos de muerte o invalidez del Consejero Ejecutivo).

El importe de la indemnización del Consejero Ejecutivo asciende a una cantidad equivalente a dos (2) años de su remuneración total, incluyendo la remuneración fija del Consejero Ejecutivo y la variable a corto plazo vinculada a los beneficios anuales obtenidos por la Sociedad, mientras que excluye la variable a largo plazo vinculada a planes o programas de incentivos adicionales que la Sociedad pudiera implementar. No obstante, de forma excepcional, en caso de que el cese y extinción del contrato con el Consejero Ejecutivo se deba al cambio de control de la Sociedad en el sentido previsto en el artículo 42 del Código de Comercio, o cesión o transmisión de todo o parte relevante de su actividad o de sus activos o pasivos a un tercero o integración en otro grupo empresarial, así como el cambio de los actuales socios titulares de más de un 50% del capital social o del accionista de referencia de la Sociedad, el Consejero Ejecutivo tendría derecho a percibir una cantidad adicional equivalente a un (1) año de su remuneración total.

Sin perjuicio de lo anterior, durante el ejercicio 2021 no se ha devengado ni percibido la mencionada indemnización.

B.11. INDIQUE SI SE HAN PRODUCIDO MODIFICACIONES SIGNIFICATIVAS EN LOS CONTRATOS DE QUIENES EJERCEN FUNCIONES DE ALTA DIRECCIÓN COMO CONSEJEROS EJECUTIVOS Y, EN SU CASO, EXPLIQUE LAS MISMAS. ASIMISMO, 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 2021 no se han producido modificaciones significativas en el contrato con el Consejero Ejecutivo.

B.12. EXPLIQUE CUALQUIER REMUNERACIÓN SUPLEMENTARIA DEVENGADA POR LOS CONSEJEROS COMO CONTRAPRESTACIÓN POR LOS SERVICIOS PRESTADOS DISTINTOS DE LOS INHERENTES A SU CARGO.

No existen.

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.

Durante el ejercicio 2021 la Sociedad ha contratado las siguientes coberturas de seguro a favor de sus Consejeros:

- Seguro de vida, cuya prima para el ejercicio 2021 asciende a 4.325 euros.
- Seguro de salud, cuya prima para el ejercicio 2021 asciende a 5.189,59 euros.

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 Y DETALLES LOS IMPORTES DEVENGADOS EN EL EJERCICIO EN RELACIÓN CON CUALQUIER OTRO CONCEPTO RETRIBUTIVO DISTINTO DE LOS ANTERIORES, CUALQUIERA QUE SEA SU NATURALEZA O LA ENTIDAD DEL GRUPO QUE LO SATISFAGA, INCLUYENDO TODAS LAS PRESTACIONES EN CUALQUIERA DE SUS FORMAS, COMO CUANDO TENGA LA CONSIDERACIÓN DE OPERACIÓN VINCULADA O, ESPECIALMENTE, CUANDO AFECTE DE MANERA SIGNIFICATIVA A LA IMAGEN FIEL DE LAS REMUNERACIONES TOTALES DEVENGADAS POR EL CONSEJERO, DEBIENDO EXPLICARSE EL IMPORTE OTORGADO O PENDIENTE DE PAGO, LA NATURALEZA DE LA CONTRAPRESTACIÓN RECIBIDA Y LAS RAZONES POR LAS QUE SE HABRÍA CONSIDERADO, EN SU CASO, QUE NO CONSTITUYE UNA REMUNERACIÓN AL CONSEJERO POR SU CONDICIÓN DE TAL O EN CONTRAPRESTACIÓN POR EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES EJECUTIVAS, Y SI SE HA CONSIDERADO APROPIADO O NO INCLUIRSE ENTRE LOS IMPORTES DEVENGADOS EN EL APARTADO DE "OTROS CONCEPTOS" DE LA SECCIÓN C.

Durante el ejercicio 2021, algunos consejeros de la Sociedad (en concreto, D. Jaime Real de Asúa, D. Ignacio Prado Rey-Baltar, D. Rafael Martín de Bustamante, D. Joaquín Gómez de Olea y Mendaro, D. Cristobal González de Aguilar Alonso-Urquijo, D. Miguel Cervera Earle, D. Juan Landecho Sarabia, D. Miguel Morenés Gilees, D. Gabriel Oraa y Moyúa, y D. Rafael Prado Aranguren) han percibido 20.000 € en concepto de retribución por su pertenencia al Consejo de Administración de Enerfín Sociedad de Energía, S.L.U., sociedad 100% participada por Elecnor, S.A. Igualmente, D. Santiago León Domecq ha recibido 10.000 € por el mismo concepto.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
D. JAIME REAL DE ASUA ARTECHE	DOMINICAL	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
D. IGNACIO PRADO REY-BALTAR	DOMINICAL	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
D. RAFAEL MARTIN DE BUSTAMANTE VEGA	EJECUTIVO	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
D. JOAQUIN GOMEZ DE OLEA Y MENDARO	DOMINICAL	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
D. CRISTOBAL GONZALEZ DE AGUILAR ALONSO URQUIJO	DOMINICAL	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
D. FERNANDO AZAOLA ARTECHE	EXTERNO	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
D. MIGUEL CERVERA EARLE	DOMINICAL	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
DÑA. ISABEL DUTILH CARVAJAL	INDEPENDIENTE	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
DÑA. IRENE HERNANDEZ ALVAREZ	INDEPENDIENTE	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
D. JUAN LANDECHO SARABIA	DOMINICAL	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
D. SANTIAGO LEÓN DOMEÇO	DOMINICAL	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
D. MIGUEL MORENES GILES	DOMINICAL	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
D. GABRIEL ORAA Y MOYUA	DOMINICAL	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
D. RAFAEL PRADO ARANGUREN	DOMINICAL	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
D. EMILIO YBARRA AZNAR	INDEPENDIENTE	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021

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 (en miles de €)

Nombre	D. JAIME REAL DE ASUA ARTECHE / DOMINICAL	D. IGNACIO PRADO REY-BALTAR / DOMINICAL	D. RAFAEL MARTÍN DE BUSTAMANTE VEGA / EJECUTIVO	D. JOAQUIN GÓMEZ DE OLEA Y MENDARO / DOMINICAL	D. CRISTÓBAL GONZÁLEZ DE AGUILAR ALONSO-URQUIJO / DOMINICAL	D. FERNANDO AZAOLA ARTECHE / EXTERNO	D. MIGUEL CERVERA EARLE / DOMINICAL	DÑA. ISABEL DUTILH CARVAJAL / INDEPENDIENTE	DÑA. IRENE HERNÁNDEZ ÁLVAREZ / INDEPENDIENTE	D. JUAN LANDECHO SARABIA / DOMINICAL	D. SANTIAGO LEÓN DOMEÇO / DOMINICAL	D. MIGUEL MORENES GILES / DOMINICAL	D. GABRIEL ORAA Y MOYÚA / DOMINICAL	D. RAFAEL PRADO ARANGUREN / DOMINICAL	D. 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	18,0	18,0	18,0	18,0	18,0	18,0	18,0	18,0	18,0	18,0	18,0	18,0	18,0	18,0	18,0
Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	37,5	40,0	25,0		25,0	25,0	9,4	27,5	20,0			40,0			32,5
Sueldo			577,0												
Retribución variable a corto plazo			914,0												
Retribución variable a largo plazo															
Indemnización															
Otros conceptos	282,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5				6,2	12,5			
Total ejercicio 2021	481,5	214,0	1.690,0	174,0	199,0	197,5	183,4	189,0	181,5	161,5	167,7	214	161,5	161,5	194,0
Total ejercicio 2020	460,8	185,3	1.926	173,3	188,8	191,3	163,8	179,1	171,3	152,2	40,4	204,1	153,4	151,6	183,8

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 t			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
Consejero 1	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 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 económico no consolidados

Consejero

iv) Detalle otros conceptos.

Nombre	Primas de seguro de vida	Primas de seguro de salud
D. JAIME REAL DE ASUA ARTECHE / DOMINICAL		
D. IGNACIO PRADO REY-BALTAR / DOMINICAL		
D. RAFAEL MARTIN DE BUSTAMANTE VEGA / EJECUTIVO	4.325,00 €	925,19 €
D. JOAQUIN GOMEZ DE OLEA Y MENDARO / DOMINICAL		
D. CRISTOBAL GONZALEZ DE AGUILAR ALONSO-URQUIJO / DOMINICAL		
D. FERNANDO AZAOLA ARTECHE / EXTERNO		2.476,04 €
D. MIGUEL CERVERA EARLE / DOMINICAL		
DÑA. ISABEL DUTILH CARVAJAL / INDEPENDIENTE		
DÑA. IRENE HERNANDEZ ALVAREZ / INDEPENDIENTE		
D. JUAN LANDECHO SARABIA / DOMINICAL		
D. SANTIAGO LEÓN DOMEQ / DOMINICAL		
D. MIGUEL MORENES GILES / DOMINICAL		
D. GABRIEL ORAA Y MOYUA / DOMINICAL		1.788,36 €
D. RAFAEL PRADO ARANGUREN / DOMINICAL		
D. EMILIO YBARRA AZNAR / INDEPENDIENTE		
TOTAL	4.325,0 €	5.189,59 €

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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

Nombre / Tipología / periodo de devengo Ejercicio 2019	D. JAIME REAL DE ASUA ARTECHE / DOMINICAL	D. IGNACIO PRADO REY-BALTAR / DOMINICAL	D. RAFAEL MARTÍN DE BUSTAMANTE VEGA / EJECUTIVO	D. JOAQUÍN GÓMEZ DE OLEA Y MENDARO / DOMINICAL	D. CRISTÓBAL GONZÁLEZ DE AGUILAR ALONSO-URQUIJO / DOMINICAL	D. FERNANDO AZAOLA ARTECHE / EXTERNO	D. MIGUEL CERVERA EARLE / DOMINICAL	DÑA. ISABEL DUTILH CARVAJAL / INDEPENDIENTE	DÑA. IRENE HERNÁNDEZ ÁLVAREZ / INDEPENDIENTE	D. JUAN LANDECHO SARABIA / DOMINICAL	D. SANTIAGO LEÓN DOMEQ / DOMINICAL	D. MIGUEL MORENÉS GILES / DOMINICAL	D. GABRIEL ORAA Y MOYÚA / DOMINICAL	D. RAFAEL PRADO ARANGUREN / DOMINICAL	D. EMILIO YBARRA AZNAR / INDEPENDIENTE
Remuneración fija	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0		20,0			20,0	10,0	20,0	20,0	20,0	
Dietas															
Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo															
Sueldo															
Retribución variable a corto plazo															
Retribución variable a largo plazo															
Indemnización															
Otros conceptos															
Total Ejercicio 2021	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0		20,0			20,0	10,0	20,0	20,0	20,0	
Total Ejercicio 2020	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0		20,0			20,0		20,0	20,0	20,0	

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

Consejero 1	Plan 1											
	Plan 2											

Observaciones

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

iii) Detalle otros conceptos.

Nombre	Concepto	Importe retributivo
--------	----------	---------------------

Consejero 1		
-------------	--	--

Observaciones

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.

Nombre	D. JAIME REAL DE ASÚA ARTECHE / DOMINICAL	D. IGNACIO PRADO REY-BALTAR / DOMINICAL	D. RAFAEL MARTÍN DE BUSTAMANTE VEGA / EJECUTIVO	D. JOAQUÍN GÓMEZ DE OLEA Y MENDARO / DOMINICAL	D. CRISTÓBAL GONZÁLEZ DE AGUILAR ALONSO-URQUIJO / DOMINICAL	D. FERNANDO AZAOLA ARTECHE / EXTERNO	D. MIGUEL CERVERA EARLE / DOMINICAL	DÑA. ISABEL DUTILH CARVAJAL / INDEPENDIENTE	DÑA. IRENE HERNÁNDEZ ÁLVAREZ / INDEPENDIENTE	D. JUAN LANDECHO SARABIA / DOMINICAL	D. SANTIAGO LEÓN DOMECO / DOMINICAL	D. MIGUEL MORENÉS GILES / DOMINICAL	D. GABRIEL ORAA Y MOYÚA / DOMINICAL	D. RAFAEL PRADO ARANGUREN / DOMINICAL	D. EMILIO YBARRA AZNAR / INDEPENDIENTE	TOTAL
Retribución devengada en la Sociedad																
Total Retribución metálico	481,5	214,0	1.690,0	174,0	199,0	197,5	183,4	189,0	181,5	161,5	167,7	214,0	161,5	161,5	194,0	4.570,1
Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados																
Remuneración por sistemas de ahorro																
Remuneración por otros conceptos			5,2			2,5							1,8			9,5
Total ejercicio 2021	481,5	214,0	1.695,2	174,0	199,0	200,0	183,4	189,0	181,5	161,5	167,7	214,0	163,3	161,5	194,0	4.579,6
Retribución devengada en sociedades del grupo																
Total Retribución metálico	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0		20,0			20,0	10,0	20,0	20,0	20,0		210,0
Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados																
Remuneración por sistemas de ahorro																
Remuneración por otros conceptos																
Total ejercicio 2021 grupo	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0		20,0			20,0	10,0	20,0	20,0	20,0		210,0
Total ejercicio 2021 sociedad + grupo	501,5	234,0	1.715,2	194,0	219,0	200,0	203,4	189,0	181,5	181,5	177,7	234,0	183,3	181,5	194,0	4.789,6

Observaciones

C.2. INDIQUE LA EVOLUCIÓN EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS DEL IMPORTE Y VARIACIÓN PORCENTUAL DE LA RETRIBUCIÓN DEVENGADA POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS DE LA COTIZADA QUE LO HAYAN SIDO DURANTE EL EJERCICIO, DE LOS RESULTADOS CONSOLIDADOS DE LA SOCIEDAD Y DE LA REMUNERACIÓN MEDIA SOBRE UNA BASE EQUIVALENTE A TIEMPO COMPLETO DE LOS EMPLEADOS DE LA SOCIEDAD Y DE SUS ENTIDADES DEPENDIENTES QUE NO SEAN CONSEJEROS DE LA COTIZADA.

Importes totales devengados y % variación anual	D. JAIME REAL DE ASUA ARTECHE / DOMINICAL	D. IGNACIO PRADO REY-BALTAR / DOMINICAL	D. RAFAEL MARTÍN DE BUSTAMANTE VEGA / EJECUTIVO	D. JOAQUÍN GÓMEZ DE OLEA Y MENDARO / DOMINICAL	D. CRISTÓBAL GONZÁLEZ DE AGUILAR ALONSO-URQUIJO / DOMINICAL	D. FERNANDO AZAOLA ARTECHE / EXTERNO	D. MIGUEL CERVERA EARLE / DOMINICAL	DÑA. ISABEL DUTILH CARVAJAL / INDEPENDIENTE	DÑA. IRENE HERNÁNDEZ ÁLVAREZ / INDEPENDIENTE	D. JUAN LANDECHO SARABIA / DOMINICAL	D. SANTIAGO LEÓN DOMEQO / DOMINICAL	D. MIGUEL MORENÉS GILES / DOMINICAL	D. GABRIEL ORAA Y MOYÚA / DOMINICAL	D. RAFAEL PRADO ARANGUREN / DOMINICAL	D. EMILIO YBARRA AZNAR / INDEPENDIENTE	Resultados consolidados de la sociedad	Remuneración media de los empleados
Ejercicio 2021	501,5	234	1.715,2	194	219	200	203	189	181,5	181,5	177,7	234	183,3	181,5	194	85.883	35.045
% variación 2021-2020	4,31%	13,98%	-11,86%	0,36%	4,89%	4,55%	10,33%	5,53%	5,95%	5,40%	339,85%	4,42%	5,71%	5,77%	5,55%	9,68%	2,03%
Ejercicio 2020	480,8	205,3	1.946,0	193,3	208,8	191,3	183,8	179,1	171,3	172,2	40,4	224,1	173,4	171,6	183,8	78.303	34.347
% variación 2020-2019	-7,5%	-9,68%	6,96%	-16,79%	-12,01%	-3,87%	-13,42%	-6,18%	-4,62%	-39,81%	n/a	-11,18%	-13,21%	-14,11%	-5,26%	-38,04%	7,14%
Ejercicio 2019	519,8	227,3	1.819,3	232,3	237,3	199	212,3	190,9	179,6	286,1	n/a	252,3	199,8	199,8	194,0	126.377	32.057
% variación 2019-2018	-0,33%	453,04%	8,55%	-0,73%	10,89%	0,76%	151,84%	-1,60%	1.610,48%	-38,38%	n/a	-0,08%	-0,84%	-0,84%	0%	70,18%	-5,80%
Ejercicio 2018	521,5	41,1	1.676,0	234,0	214,0	197,5	84,3	194,0	10,5	464,3	n/a	252,5	201,5	201,5	194,0	74.262	34.031
% variación 2018-2017	0,29%	n/a	6,38%	0,64%	0,70%	-91%	108,66%	0,78%	n/a	-17,24%	n/a	0%	0,75%	0,75%	0,78%	4,26%	-1,20%
Ejercicio 2017	520	n/a	1.575,5	232,5	212,5	2.197,0	40,4	192,5	n/a	561,0	n/a	252,5	200,0	200,0	192,5	71.227	34.444

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.

Durante el ejercicio 2021 la Sociedad ha contratado una póliza de seguro de responsabilidad civil para sus consejeros y directivos cuya prima anual asciende a 277.567 euros.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad, en su sesión de fecha 23 de febrero de 2022.

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

Si 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

