



Informe Anual
sobre Remuneraciones
de los Consejeros **2017**





INFORME ANUAL
SOBRE
REMUNERACIONES
DE LOS CONSEJEROS
DE SOCIEDADES
ANÓNIMAS COTIZADAS
2017

A) POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO 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 ejercicio de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados 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

En fecha 16 de mayo de 2017, la Junta General de Accionistas de Elecnor, S.A. aprobó con un porcentaje del 93,71% de votos favorables la "Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2017, 2018 y 2019" (la "Política"). Esta Política había sido previamente aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad en virtud de acuerdo de fecha 15 de marzo de 2017 a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Elecnor, en sesión de fecha 13 de marzo de 2017.

Fundamentos y principios básicos

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

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

- Moderación: que las retribuciones sean razonables, acordes con las tendencias y referencias de sociedades similares, y que guarden una proporción con la situación de la Sociedad, y la coyuntura económica de cada momento.
- Idoneidad: la Política está orientada a atraer, motivar y retener a los Consejeros. Recompensa la calidad, dedicación, responsabilidad, y conocimiento del negocio de los Consejeros, así como su trayectoria profesional y compromiso con la Sociedad.
- Rentabilidad y sostenibilidad: las remuneraciones de los Consejeros que desarrollen funciones ejecutivas incentivarán el desempeño y recompensarán la creación de valor a largo plazo.
- Transparencia: el establecimiento, fijación y aplicación de la Política se implantará asegurando la transparencia.
- Proteger los intereses de los Accionistas: la Política busca proteger el interés de los Accionistas a corto y largo plazo.

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

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

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

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

La retribución deja de ser igual para todos los Consejeros en su condición de tales, y su distribución se acordó por el Consejo de Administración de la Sociedad de acuerdo con el artículo 12 de los Estatutos Sociales, para lo que tuvo en cuenta:

- (i) la pertenencia a Comisiones del Consejo de Administración o el desempeño de cargos dentro de las mismas
- (ii) la pertenencia a otros Consejos de Administración de sociedades pertenecientes al Grupo Elecnor
- (iii) la asistencia a las distintas sesiones del Consejo de Administración,
- (iv) la dedicación de los Consejeros y la responsabilidad por ellos asumida, y
- (v) sus funciones en el Consejo de Administración.

Por todo lo anterior, durante el ejercicio 2017, para determinar la remuneración de cada Consejero, se ha fijado una remuneración básica para todos ellos, por su condición de Consejeros, que se ha ido incrementando en función del cumplimiento de los distintos parámetros antes listados.

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

El sistema de remuneración de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas

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

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

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

- **Retribución fija**

En cuanto a la retribución fija anual, los Consejeros Ejecutivos reciben la cuantía que establecen sus respectivos contratos, que en su conjunto no superan la cuantía total de 1.000 miles de euros para el ejercicio 2017.

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

Para la fijación de la retribución fija y de sus posibles revisiones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta los principios antes establecidos, así como, cuando le resulta conveniente, los análisis salariales elaborados por la consultora Russell Reynolds, con el fin de establecer una retribución adecuada y de mercado.

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

- **Retribución variable**

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

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

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

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

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

(a) Duración

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

(b) Indemnización

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

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

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

(d) Exclusividad y pacto de no competencia post contractual

Los contratos establecen 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.

El contrato recoge una compensación por la obligación de no-competencia postcontractual.

(e) Confidencialidad.

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

Aplicación de la Política

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneración de los Consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones vela por la observancia de la Política, la revisa periódicamente y propone, en su caso, al Consejo de Administración, para su elevación a la Junta General, su modificación y actualización.

Como resultado de la aplicación de los criterios señalados, la remuneración de los Consejeros, en su condición de tales, que se ha devengado por el desempeño de los Consejeros en el Grupo Elecnor, en el ejercicio 2017, y por los conceptos retributivos previstos en los Estatutos Sociales de la Sociedad, se ha reducido en aproximadamente un treinta por ciento (30%) respecto del ejercicio 2016.

La reducción antes referida, es la correspondiente a su desempeño tanto en la Sociedad como en distintas sociedades del Grupo Elecnor (esto es, en CELEO CONCESIONES E INVERSIONES, S.L. y en ENERFIN SOCIEDAD DE ENERGÍA, S.L.).

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

Vigencia de la Política de Remuneraciones

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

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 dado a la comisión de retribuciones, su composición 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

Preámbulo

ELECNOR, S.A. ("Elecnor" o la "Sociedad") tenía aprobada una política de remuneraciones para los ejercicios 2016, 2017 y 2018.

No obstante, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, decidió, bajo los principios de sostenibilidad y moderación, adelantar un año la aprobación de la nueva política de remuneraciones.

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

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

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

Marco normativo de la Política de Remuneraciones

Elecnor elaboró la Política, al amparo del artículo 529 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”).

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

La Política fue aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad en virtud de acuerdo de fecha 15 de marzo de 2017 y fue propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Elecnor, que en sesión de fecha 13 de marzo de 2017, elaboró el informe motivando la política retributiva de la Sociedad.

Tanto la Política como el Informe, se pusieron a disposición de los Accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas que se celebró en el ejercicio 2017, y se puso a disposición para su entrega o envío gratuito.

Antecedentes, fundamentos y principios básicos

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

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

Sin embargo, la Sociedad tenía interés en evaluar y mejorar su política de remuneraciones vigente, por lo que solicitó a Russell Reynolds, una consultora de primer nivel, de reconocido prestigio y experiencia, que analizara y elaborara un informe sobre el sistema retributivo de la Sociedad. Se pretendía comprobar, entre otros parámetros, (i) si la remuneración acordada era adecuada para atraer y retener a los Consejeros, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de los Consejeros no ejecutivos, (ii) si se ajustaba a las condiciones de mercado y (iii) si cumplía en la medida de lo posible, las Recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo.

Como resultado de dicho análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración de Elecnor, acordaron proponer a la Junta General Ordinaria del ejercicio 2017, la modificación de la política de remuneraciones, para que ésta se basara en los principios o fundamentos básicos ya señalados, e incluyera como medida principal, una considerable disminución en la retribución total de los Consejeros, en su condición de tales.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Elecnor, S.A. está formada por los siguientes miembros:

- D. Emilio Ybarra Aznar (Presidente)
- Dña. Isabel Dutilh Carvajal. (Vocal)
- D. Fernando León Domecq (Secretario)
- D. Jaime Real de Asúa Arteché. (Vocal)

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 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

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

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.

Por pertenencia al **Comité de Infraestructuras**: 12,5 miles de euros.

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

Presidente no Ejecutivo: 270 miles de euros.

Secretario: 20 miles de euros.

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

D. Rafael Martín de Bustamante Vega (Consejero Delegado)

- Sueldo: 558 miles de euros.
- Remuneración Fija en su condición de tal: 143,5 miles de euros.
- Por pertenencia a la Comisión Ejecutiva: 25 miles de euros.
- Por pertenencia al Comité de Infraestructuras: 12,5 miles de euros.

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.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

El único Consejero que ha percibido una retribución variable es el Consejero Ejecutivo, y su retribución variable durante el año 2017 ha ascendido al siguiente importe (en miles de euros):

- D. Rafael Martín de Bustamante Vega (Consejero Delegado)
- Retribución Variable: 780

Dicha retribución variable se establece en función del grado de consecución de una serie de objetivos tales como la cifra de negocios, el resultado de explotación, el BDI, la contratación y la deuda.

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

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

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

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 definitiva, 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 entre la sociedad y el consejero.

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

La Sociedad no contempla estos sistemas.

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

Explique las indemnizaciones

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

Las únicas indemnizaciones previstas son las que los Consejeros Ejecutivos pueden recibir por la terminación de sus contratos por la realización de sus funciones de alta dirección, y que se explican en el apartado siguiente.

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 la cuantía de la 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

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

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

(a) Duración

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

(b) Indemnización

Los contratos con los Consejeros Ejecutivos contemplan una indemnización a su favor en caso de terminación, siempre que la

terminación no sea consecuencia de un incumplimiento imputable a los mismos, ni se deba a su exclusiva voluntad.

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

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

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

(d) Exclusividad y pacto de no competencia post contractual

Los contratos establecen 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

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

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

El Consejero D. Juan Landecho Sarabia mantiene una relación laboral con una sociedad del Grupo Elecnor cuya remuneración es de 361 miles de euros.

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

No existen.

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

Explique las remuneraciones en especie

Durante el ejercicio 2017 no han existido remuneraciones en especie.

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 tengan como fin remunerar los servicios de este en la sociedad.

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

No aplica.

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

En fecha 16 de mayo de 2017, la Junta General de Accionistas aprobó con el voto a favor del 95,14% del capital social presente y representado una retribución extraordinaria de Consejero, en su condición de tal, a favor de D. Fernando Azaola Arteche, Presidente Ejecutivo de la Sociedad hasta el 31 de diciembre de 2016, por importe de 2.000 miles de euros.

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

El sistema de remuneración de los Consejeros de la Sociedad está ligado directamente a la evolución de los negocios y al resultado de esta, puesto que uno de los conceptos retributivos en base a los cuales los Consejeros pueden percibir la remuneración, en su condición de tales, es una cantidad determinada dentro del máximo del 10% sobre los beneficios líquidos del ejercicio.

De este modo, en caso de que la Sociedad tuviese pérdidas, la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, vendría fijada necesariamente por la asignación fija determinada por la Junta General y por las dietas de asistencia.

B) POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

DEROGADO

C) RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLITICA 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 estos conceptos.

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

La estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones de los Consejeros aplicada en el ejercicio 2017 no difieren respecto de lo dispuesto en el apartado A de este informe.

D) DETALLE DE LA RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

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: Datos en miles de euros

Nombre/Tipología/ periodo de devengo ejercicio 2017	Sueldo	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016
JAIME REAL DE ASUA ARTECHE /DOMINICAL		143,5	16,5			50		270	480	231
JUAN PRADO REY-BALTAR /DOMINICAL		143,5	16,5			37,5			197,5	231
FERNANDO LEON DOMECC /DOMINICAL		143,5	15			50			208,5	231
JOAQUIN GOMEZ DE OLEA Y MENDARO/DOMINICAL		143,5	16,5			12,5		20	192,5	231
CRISTOBAL GONZALEZ DE AGUILAR ALONSO-URQUIJO /DOMINICAL		143,5	16,5			12,5			172,5	231
FERNANDO AZAOLA ARTECHE /EXTERNO		143,5	16,5			37,5		2.000	2.197	2.243
GONZALO CERVERA EARLE /DOMINICAL		71,75	9			6,25			87	231
MIGUEL CERVERA EARLE /DOMINICAL		35,87	4,5						40,37	
ISABEL DUTILH CARVAJAL /INDEPENDIENTE		143,5	16,5			32,5			192,5	231
JUAN LANDECHO SARABIA /DOMINICAL		143,5	16,5					361	521	585,4
RAFAEL MARTIN DE BUSTAMANTE VEGA /EJECUTIVO	558	143,5	16,5	780		37,5			1.535,5	1.454
MIGUEL MORENES GILES /DOMINICAL		143,5	16,5			52,5			212,5	231
GABRIEL ORAA Y MOYUA /DOMINICAL		143,5	16,5						160	231
RAFAEL PRADO ARANGUREN /DOMINICAL		143,5	16,5						160	231
EMILIO YBARRA AZNAR /INDEPENDIENTE		143,5	16,5			32,5			192,5	231

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

Nombre/Tipología/ periodo de devengo ejercicio 2017	Denominación del Plan y fecha de implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017					Acciones entregadas durante el ejercicio 2017	
		Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Condiciones para su ejercicio	Nº	Precio

Consejero

Nombre/Tipología/ periodo de devengo ejercicio 2017	Denominación del Plan y fecha de implantación	Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Opciones vencidas y no ejercidas		Opciones asignadas durante el ejercicio 2017				
		Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Beneficio Bruto (€)	Nº opciones	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Otros requisitos de ejercicio	

Consejero

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre/Tipología/periodo de devengo total en ejercicios	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles de €)		Importe de los fondos acumulados (miles de €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016

Consejero

iv) Otros beneficios

Nombre/Tipología	Tipo de interés de la operación	Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos		Importes eventualmente devueltos
		Características esenciales de la operación		

Consejero

Nombre/Tipología	Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016

RAFAEL MARTIN DE BUSTAMANTE VEGA
/EJECUTIVO

4

4

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

Nombre/Tipología/ periodo de devengo Ejercicio 2017	Sueldo	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Indemnización	Otros conceptos	Total Ejercicio 2017	Total Ejercicio 2016
JAIME REAL DE ASUA ARTECHE /DOMINICAL		40							40	62
JUAN PRADO REY-BALTAR /DOMINICAL		40							40	
FERNANDO LEON DOMEQ /DOMINICAL		40							40	64
JOAQUIN GOMEZ DE OLEA Y MENDARO /DOMINICAL		40							40	
CRISTOBAL GONZALEZ DE AGUILAR ALONSO-URQUIJO/DOMINICAL		40							40	
GONZALO CERVERA EARLE /DOMINICAL		21,6							21,6	55
JUAN LANDECHO SARABIA /DOMINICAL		40							40	77
RAFAEL MARTIN DE BUSTAMANTE VEGA /EJECUTIVO		40							40	133
MIGUEL MORENES GILES /DOMINICAL		40							40	133
GABRIEL ORAA MOYUA /DOMINICAL		40							40	
RAFAEL PRADO ARANGUREN /DOMINICAL		40							40	99

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

Nombre/Tipología/ periodo de devengo ejercicio 2017	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017					Acciones entregadas durante el ejercicio 2016	
	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Condiciones para su ejercicio	Nº	Precio Importe

Consejero

Nombre/Tipología/ periodo de devengo ejercicio 2016	Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Opciones vencidas y no ejercidas		Opciones al final del ejercicio 2017			
	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Beneficio Bruto (€)	Nº opciones	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Otros requisitos de ejercicio

Consejero

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre/Tipología/período de devengo total en ejercicios	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles de €)		Importe de los fondos acumulados (miles de €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016

Consejero

iv) Otros beneficios

Nombre/Tipología	Tipo de interés de la operación	Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos	
		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos

Consejero

Nombre/Tipología	Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016

Consejero

c) Resumen de las retribuciones

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero en miles de euros.

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

Nombre/Tipología	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		Aportación a sistemas de ahorro durante el ejercicio
	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	
JAIME REAL DE ASUA ARTECHE /DOMINICAL	480			480	40			40	520	293	
JUAN PRADO REY-BALTAR /DOMINICAL	197,5			197,5	40			40	237,5	231	
FERNANDO LEON DOMEQ /DOMINICAL	208,5			208,5	40			40	248,5	295	
JOAQUIN GOMEZ DE OLEA Y MENDARO /DOMINICAL	192,5			192,5	40			40	232,5	231	
CRISTOBAL GONZALEZ DE AGUILAR ALONSO-URQUIJO/DOMINICAL	172,5			172,5	40			40	212,5	231	
FERNANDO AZAOLA ARTECHE /EXTERNO	2.197			2.197					2.197	2.376	
GONZALO CERVERA EARLE /DOMINICAL	87			87	21,6			21,6	108,6	286	
MIGUEL CERVERA EARLE /DOMINICAL	40,37			40,37	0			0	40,37	0	
ISABEL DUTILH CARVAJAL /INDEPENDIENTE	192,5			192,5	0			0	192,5	231	
JUAN LANDECHO SARABIA /DOMINICAL	521			521	40			40	561	662	
RAFAEL MARTIN DE BUSTAMANTE VEGA /EJECUTIVO	1.535,5			1.535,5	40			40	1.575,5	1.587	
MIGUEL MORENES GILES /DOMINICAL	212,5			212,5	40			40	252,5	364	
GABRIEL ORAA Y MOYUA /DOMINICAL	160			160	40			40	200	231	
RAFAEL PRADO ARANGUREN /DOMINICAL	160			160	40			40	200	330	
EMILIO YBARRA AZNAR /INDEPENDIENTE	192,5			192,5	0			0	192,5	231	
Total:	6.549,37	0		6.549,37	421,6			421,6	6.971	7.579	

• Datos en miles de euros

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.

El Consejo de Administración de ELEC NOR, S.A. ha reducido su remuneración por todos los conceptos, un 8,02% para el ejercicio 2017, y todo ello siguiendo con la política de contención de gastos aprobada por todos los miembros del Consejo de Administración.

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	67.299.126	77,36%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.957.637	2,91%
Votos a favor	65.341.489	97,09%
Abstenciones	0	0%

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.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad, en su sesión de fecha 21 de febrero de 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

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





elecnor

www.elecnor.com