
**INFORME ANUAL 2011
DE RETRIBUCIONES
DE CONSEJEROS Y ALTOS DIRECTIVOS**

mayo 2012

INFORME ANUAL 2011 DE RETRIBUCIONES DE CONSEJEROS Y ALTOS DIRECTIVOS

El presente informe ha sido formulado por el Consejo de Administración de Indra en su sesión de 10 de mayo de 2012 a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Gobierno Corporativo, conforme a lo establecido en el artículo 29.4 del Reglamento del Consejo, así como en aplicación de lo previsto en la Ley de Economía Sostenible y en la Ley del Mercado de Valores.

1. Retribuciones de los consejeros

1.1 Políticas y Criterios Retributivos

La retribución de los miembros del Consejo de Administración es determinada de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo, así como con los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas.

Ha sido práctica de la Sociedad revisar periódicamente los criterios y cuantías retributivas de sus consejeros para mantenerlos en todo momento en niveles de mercado y adecuados a las mejores prácticas y recomendaciones en esta materia, atendiendo a las características de la Sociedad, los perfiles de sus consejeros, la dedicación exigida para el diligente desempeño de su cargo y la responsabilidad asumida, así como para dar cumplimiento a lo establecido en el Reglamento del Consejo en cuanto a que la retribución de los consejeros externos sea incentivadora para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, pero que no constituya en el caso de los independientes un obstáculo para su independencia.

Una vez finalizado el periodo de tres años 2008 a 2010 para el que se estableció el esquema retributivo que estuvo vigente durante el mismo, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, llevó a cabo en 2011 un nuevo análisis, contando con el asesoramiento de las firmas de expertos independientes en esta materia PwC y Egon Zehnder.

De dicho análisis resultó la recomendación de que los sistemas retributivos de los consejeros, salvo que se trate de ejecutivos, no incorporen componentes que los vinculen a objetivos y variables de corto plazo, en particular referidos a beneficios y al valor bursátil.

En aplicación de esta recomendación la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo propuso al Consejo suprimir en su nuevo esquema retributivo la participación en beneficios, estableciéndose la retribución exclusivamente sobre la base de una asignación fija, así como que toda la retribución sea satisfecha en efectivo (y no mediante la entrega de acciones o la concesión de opciones como había sido en periodos anteriores).

El Consejo elevó en 2011 la correspondiente propuesta a la Junta General Ordinaria de Accionistas que, acordó modificar los Estatutos Sociales para suprimir la participación en beneficios como concepto retributivo y fijar en 2.400.000 € el importe anual máximo al que puede ascender la asignación fija del Consejo, límite que estará vigente hasta que la propia Junta acuerde su modificación, previendo el Consejo que se mantenga invariable al menos durante un periodo de 3 años, salvo cambio relevante de circunstancias

La cuantía anual máxima de 2.400.000 € aprobada por la Junta equivale a multiplicar el número máximo de consejeros previsto en los Estatutos Sociales (16) por 150.000 €, considerado el nivel razonable que debe alcanzar la retribución anual media por consejero.

Con sujeción a este importe anual máximo autorizado por la Junta General, el Consejo de Administración acordó distribuir la asignación fija entre los consejeros de la siguiente forma: 100.000 € por pertenencia al Consejo; 30.000 € por pertenencia a la Comisión Delegada; 50.000 € por la pertenencia a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento; y 30.000 € por pertenencia a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo; percibiendo los presidentes de cada órgano 1,5 veces las cuantías indicadas.

El Consejo elevó a la Junta la propuesta de asignación fija y acordó las cuantías para su determinación atendiendo al nivel esperado de dedicación de los consejeros y al alto grado de asistencia por parte de éstos a las sesiones del Consejo y de sus Comisiones, tomando igualmente en consideración que es una exigencia de primer orden para los consejeros su dedicación y disponibilidad.

Habida cuenta de que durante el periodo anterior de 2008 a 2010 la retribución anual media por consejero se mantuvo en 140.000 €, el incremento anual que la nueva retribución media implica es del 2,3%.

El Consejo acordó asimismo que, en el caso de que en un ejercicio no se cumplieran los objetivos hechos públicos por la Sociedad, reconsiderará la cuantía de su retribución, dando cuenta de ello a la Junta General.

El Consejo, a través de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, solicitó a las firmas de expertos independientes PwC y Egon Zehnder sendas opiniones acerca del nuevo esquema retributivo aprobado por la Junta General y por el propio Consejo para ser aplicados a partir del ejercicio 2011, manifestando éstas al respecto que *“los conceptos y cuantías retributivas son*

adecuados y se sitúan en niveles de mercado” y que “siguen las mejores prácticas y recomendaciones más recientes en esta materia”.

1.2. Cuantías retributivas

El desglose individualizado de la retribución total devengada por cada uno de los miembros del Consejo de Administración durante los ejercicios 2011 y 2010, en su condición de consejeros de la Sociedad dominante, es el que se indica en los cuadros siguientes:

RETRIBUCIÓN CONSEJEROS (€) 2011					
CONSEJERO	ASIGNACIÓN FIJA				TOTAL
	CONSEJO	COMISION DELEGADA	COMISION AUDITORIA Y CUMPLIMIENTO	COMISION NOMBRAMIENTOS RETRIBUCIONES Y GOBIERNO CORPORATIVO	
ADM. VALTENAS ⁽¹⁾	100.000	30.000	--	---	130.000
I. AGUILERA	100.000	30.000	50.000	--	180.000
J. DE ANDRÉS ⁽²⁾	50.000	15.000	--	--	65.000
CASA GRANDE DE CARTAGENA	100.000	--	50.000	--	150.000
D. GARCÍA-PITA	100.000	30.000	--	45.000	175.000
MEDIACION Y DIAGNOSTICOS ⁽³⁾	100.000	30.000	--	30.000	160.000
L. LADA	100.000	30.000	--	--	130.000
J. MARCH	100.000	30.000	--	30.000	160.000
J. MONZON	150.000	--	--	--	150.000
R. MORANCHEL	100.000	45.000	--	--	145.000
M. ORIOL	100.000	--	--	30.000	130.000
PARTICIPACIONES Y CARTERA DE INVERSION ⁽³⁾	100.000	--	50.000	--	150.000
I. SANTILLANA ⁽⁴⁾	50.000	--	25.000	--	75.000
M. SOTO ⁽⁵⁾	50.000	--	37.500	--	87.500
R. SUGRAÑES	100.000	30.000	--	30.000	160.000
A. TEROL	100.000	--	62.500	--	162.500
TOTAL	1.500.000	270.000	275.000	165.000	2.210.000
Retribución media por consejero (14,5 consejeros)					152.414

(1) En representación de Liberbank

(2) Consejero desde julio de 2011

(3) En representación de Banco Financiero y de Ahorros

(4) Consejero desde julio de 2011

(5) Consejero hasta junio de 2011

RETRIBUCIÓN CONSEJEROS (€) 2010							
CONSEJERO	ASIGNACIÓN FIJA				SUMA ASIGNACIÓN FIJA	PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS ⁽⁶⁾ (50% en acciones)	TOTAL
	CONSEJO	COMISION DELEGADA	COMISION AUDITORIA Y CUMPLIMIENTO	COMISION NOMBRAMIENTOS RETRIBUCIONES Y GOBIERNO CORPORATIVO			
ADM. VALTENAS ⁽¹⁾	32.000	9.000	--	--	41.000	85.465	126.465
I. AGUILERA	32.000	18.000	24.000	--	74.000	85.465	159.465
CASA GRANDE DE CARTAGENA	32.000	--	24.000	--	56.000	85.465	141.465
D. GARCÍA-PITA	32.000	9.000	--	22.500	63.500	85.465	148.965
S. GABARRÓ ⁽²⁾	10.667	--	--	6.000	16.667	28.488	45.155
MEDIACION Y DIAGNOSTICOS ⁽³⁾	32.000	18.000	--	18.000	68.000	85.465	153.465
L. LADA	32.000	18.000	--	--	50.000	85.465	135.465
J. MARCH	32.000	18.000	--	9.000	59.000	85.465	144.465
J. MONZON	48.000	9.000	--	--	57.000	85.465	142.465
R. MORANCHEL	32.000	18.000	--	--	50.000	85.465	135.465
J. MOYA-ANGELER ⁽⁴⁾	16.000	9.000	--	13.500	38.500	42.732	81.232
M. ORIOL	32.000	--	12.000	18.000	62.000	85.465	147.465
PARTICIPACIONES Y CARTERA DE INVERSION ⁽³⁾	32.000	--	24.000	--	56.000	85.465	141.465
M. SOTO	32.000	--	36.000	--	68.000	85.465	153.465
R. SUGRAÑES	32.000	18.000	--	9.000	59.000	85.465	144.465
A. TEROL ⁽⁵⁾	16.000	--	12.000	--	28.000	42.732	70.732
TOTAL	474.667	144.000	132.000	96.000	846.667	1.224.997	2.071.664
Retribución media por consejero (14,3 consejeros)					59.207	85.664	144.872

(1) En representación de Caja Asturias

(2) Consejero hasta abril de 2010

(3) En representación de Caja Madrid

(4) Consejero hasta Junio de 2010

(5) Consejero desde julio de 2010

(6) En el período 2008-2010 una parte mayoritaria de la retribución era devengada en función de los beneficios de la Sociedad y, de esta cuantía, a su vez, el 50% se hacía efectivo mediante entrega de acciones.

La retribución total de los consejeros en 2011 representa el 0,82% del Resultado de Explotación consolidado y el 0,95% del Resultado antes de Impuestos consolidado

de dicho ejercicio, según resulta de las Cuentas Anuales formuladas por el Consejo de Administración; y representó el 0,82% y el 0,89%, respectivamente, en el ejercicio 2010.

Los miembros del Consejo de Administración no han percibido durante 2011 ni percibieron durante 2010 en su condición de consejeros otro beneficio o retribución adicional a los anteriormente referidos, sin que Indra ni ninguna otra sociedad de su grupo consolidado tenga contraída con ellos obligación alguna en materia de pensiones ni concedidos préstamos o anticipos a su favor.

Los consejeros que son a la vez miembros de la Alta Dirección de la Sociedad (consejeros ejecutivos) devengan adicionalmente la correspondiente retribución salarial en virtud de su relación laboral con la Sociedad, la cual, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales, es independiente de la retribución devengada en su condición de consejeros. De las cuantías correspondientes a dicha retribución salarial se da cuenta en el apartado 2 siguiente.

1.3 Adquisición de acciones por los consejeros

Sin perjuicio de que la retribución del Consejo sea satisfecha íntegramente en efectivo, todos los consejeros han comunicado a la Sociedad su decisión de destinar una parte relevante de su retribución (un tercio de la retribución bruta, que equivale aproximadamente a la mitad de la retribución neta para un consejero persona física) a la compra de acciones de Indra, manifestando igualmente su compromiso de mantener la propiedad de las mismas hasta la finalización de su mandato. Esta decisión de los consejeros se puso en conocimiento de la Comisión Nacional del Mercado de Valores mediante comunicación de Hecho Relevante de fecha 28 de julio de 2011.

Dicha decisión ha implicado que en el transcurso del ejercicio 2011 los consejeros hayan adquirido un total de 57.284 acciones de la Sociedad, invirtiendo en conjunto una cuantía de 707.405 €, importe equivalente al 32% de su retribución bruta y al 42% de su retribución neta durante dicho ejercicio, porcentaje éste último que en el caso de los consejeros personas físicas asciende al 47%.

Al cierre del ejercicio 2011 los consejeros tenían en propiedad un total de 201.629 acciones de la Sociedad, con un valor de mercado a esa fecha de 1.984.029 € (de las acciones que poseen los consejeros ejecutivos se han incluido en dicho total únicamente aquellas que han adquirido por su condición de consejeros).

1.4 Ejercicio 2012

De conformidad con los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas y por el Consejo de Administración el marco retributivo de los consejeros aplicable en 2012 es el mismo que el aplicado en el ejercicio 2011, con iguales criterios y cuantías retributivas que los detallados en el apartado 1.1 anterior; y es previsible

que se continúe asimismo aplicando en el siguiente ejercicio 2013, salvo cambio relevante de circunstancias.

2.-Retribuciones de los Altos Directivos

2.1. Políticas y criterios retributivos

La retribución de los miembros de la Alta Dirección de la Compañía es determinada individualmente para cada uno de ellos por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo.

Ha sido práctica de la Sociedad desde 2002 establecer el marco retributivo de los altos directivos para periodos de medio plazo, normalmente de tres años, durante los que la retribución fija ha permanecido invariable.

En el ejercicio 2011, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, el Consejo revisó dicho marco retributivo, contando con el asesoramiento externo de la firma de expertos independientes Egon Zehnder. El objeto de esta revisión fue asegurar que los conceptos y cuantías retributivas, así como los demás elementos que conforman la relación laboral con los altos directivos, se mantienen acordes con las mejores prácticas del mercado y permiten motivar su permanencia y orientar su gestión de forma adecuada y competitiva en función de la situación, perspectivas y objetivos de la Sociedad.

Tras la referida revisión el Consejo acordó mantener un marco retributivo con componentes similares a los de periodos anteriores, unos de carácter anual y otros de carácter plurianual, para un nuevo periodo de tres años, que comprende los ejercicios 2011, 2012 y 2013.

La retribución anual sigue compuesta de: (i) una retribución fija en efectivo; (ii) una retribución variable, igualmente en efectivo, en función del grado de cumplimiento de los objetivos anuales establecidos y de la valoración de la gestión realizada por cada alto directivo; y (iii) una retribución en especie.

(i) El criterio del Consejo ha sido que la retribución fija se mantenga invariable por un nuevo periodo de tres años, salvo para los altos directivos que han visto modificado su nivel de responsabilidad o salvo que se pusiesen de manifiesto en el futuro circunstancias específicas que aconsejaran su revisión.

(ii) La retribución variable anual es determinada al cierre de cada ejercicio sobre la base del porcentaje de la retribución fija anual establecido para cada alto directivo para una valoración satisfactoria por parte del Consejo del cumplimiento del presupuesto y objetivos, así como de su gestión individual, situándose dicho porcentaje en un rango de entre el 50% y el 100% de la referida retribución fija anual.

Para la determinación del grado de consecución de los objetivos de cada alto directivo se ponderan los niveles de cumplimiento tanto de los objetivos globales de la Compañía (con métricas en los parámetros de ventas, contratación, rentabilidad, inversiones, capital circulante y deuda neta) como de los objetivos individuales referidos a sus respectivas áreas de responsabilidad, que son a su vez cuantitativos (ventas, contratación, margen de contribución y rentabilidad, inversión y capital circulante, así como sus presupuestos y gastos directamente gestionados) y cualitativos (tales como: desarrollo internacional en áreas geográficas preestablecidas, cumplimiento de los planes de generación de nueva oferta, adquisiciones e integración de los nuevos negocios, implantación de los procesos de entrega global, reducción de costes y mejoras de gestión).

El cumplimiento de los objetivos cuantitativos se valora de conformidad con una escala asociada (que incluye también en sus parámetros comparables la evolución prevista y real del mercado y de las principales empresas del sector) y los de carácter cualitativo se vinculan al resultado de la evaluación anual del desempeño del alto directivo. En la valoración del grado de cumplimiento de objetivos no se tienen en cuenta los resultados extraordinarios sobrevenidos.

(iii) La retribución en especie consiste principalmente en un seguro de vida con cobertura en caso de fallecimiento e invalidez así como en un seguro de asistencia sanitaria.

La retribución a medio plazo sigue siendo toda de carácter variable, está condicionada a la permanencia de los altos directivos en la Compañía durante el periodo a que la misma se refiere y consiste: (i) en un incentivo en efectivo vinculado a la evolución de la Compañía, al cumplimiento de objetivos y a la valoración de la gestión de cada alto directivo; y (ii) en la entrega de acciones (habiéndose eliminado la concesión de opciones que se había venido llevando a cabo en periodos anteriores).

La retribución a medio plazo en efectivo se ha establecido en un rango de entre 1,9 y 3 veces la retribución fija anual para una valoración satisfactoria por parte del Consejo de la evolución de la Compañía en el periodo 2011 a 2013 y de la gestión llevada a cabo por cada uno de los altos directivos, atendiendo no sólo al cumplimiento de los objetivos anuales sino también, de manera especial, al desarrollo y consecución de los objetivos estratégicos y a medio plazo que para este periodo establezca en cada momento el Consejo, que tomará igualmente en consideración la evolución comparada de la Compañía con respecto a los mercados en que actúa y a las principales compañías comparables del sector. Para el cálculo del grado de cumplimiento de los objetivos a medio plazo se siguen criterios y metodología similares a los expuestos anteriormente en relación con la retribución variable anual. Esta retribución a medio plazo se devenga al final del periodo de tres años establecido y se percibe, en su caso, una vez cerrado el ejercicio 2013.

La retribución a medio plazo que se hace efectiva mediante entrega de acciones tiene un valor equivalente al importe neto que corresponda a un porcentaje de entre el 15% y el 25% de la retribución bruta total de cada alto directivo en el periodo. La Junta General Ordinaria de 2011 aprobó los términos y condiciones de la entrega de acciones a favor de los altos directivos, acordando que la misma se llevase a cabo en cada uno de los ejercicios 2011, 2012 y 2013 al valor de mercado de la acción en el momento de la entrega, debiendo mantener los altos directivos la titularidad de las acciones recibidas durante un plazo de 3 años.

Para la determinación de los términos y cuantías de cada uno de los componentes retributivos expuestos se han mantenido los siguientes criterios: que la retribución variable represente una parte sustancial e incluso creciente de la retribución total - aún siendo ya de un nivel comparativamente superior a la media del mercado-; que la retribución a medio plazo tenga un peso relevante también creciente; y que la referenciada al valor bursátil sea algo más significativa, pero no excesiva.

El Consejo entiende que este marco retributivo será eficaz para mantener las compensaciones de los altos directivos de la Sociedad ajustadas a las mejores prácticas y a las condiciones del mercado, motivando su permanencia y orientando su gestión con exigencia y enfoque no sólo a corto sino también a medio plazo, con una vinculación razonable a la evolución del valor bursátil exclusivamente en dicho horizonte de medio plazo, atendiendo en todo ello a la situación actual, perspectivas y objetivos de crecimiento de la Sociedad.

Egon Zehnder ha manifestado al Consejo que “la política retributiva, estructura y cuantías de las remuneraciones para los altos directivos de Indra para un nuevo periodo de tres años (ejercicios 2011, 2012 y 2013) están alineadas con las de las empresas del Ibex 35 similares en complejidad, diversidad geográfica de los negocios y tamaño de empresa”; y que es “destacable que se mantenga estable globalmente la retribución fija, salvo en aquellos altos directivos que han aumentado su nivel de responsabilidad, siendo sólo la retribución variable la que aumenta, principalmente la de medio plazo”.

2.2. Composición de la Alta Dirección

Al cierre del ejercicio 2011 la Alta Dirección estaba integrada por nueve miembros, cuya relación nominal es la siguiente:

Presidente	Javier Monzón
Vicepresidente	Regino Moranchel
Consejero Delegado	Javier de Andrés
Director Generales Corporativos	Juan Carlos Baena Emma Fernández
Directores Generales de Operaciones	Emilio Díaz Rafael Gallego Santiago Roura Carlos Suárez

El Vicepresidente Ejecutivo fue designado para este cargo a finales del ejercicio 2010, manteniendo asimismo su condición de Consejero Delegado hasta junio de 2011, mes en el que el actual Consejero Delegado fue promovido a esta responsabilidad desde su anterior posición de Director General. El Director General de Operaciones Carlos Suárez fue nombrado a comienzo del ejercicio.

A fin del ejercicio 2010 el número de miembros de la Alta Dirección era de 8, habiendo causado baja dos directores generales y sido nombrado uno en el transcurso del mismo.

El Presidente, el Vicepresidente y el Consejero Delegado tienen también la condición de miembros del Consejo de Administración, por tanto de consejeros ejecutivos. De acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales, la retribución devengada en su condición de consejeros es independiente de la retribución salarial que les corresponde en su condición de altos directivos. En este segundo apartado se da cuenta de las cuantías correspondientes a dicha retribución salarial.

2.3 Cuantías retributivas

Una vez llevadas a cabo las correspondientes valoraciones por el Consejo, las cuantías retributivas resultantes son las siguientes:

Retribución anual ejercicio 2011 Altos Directivos (m€)

	Total Altos Directivos		Presidente		Vicepresidente ⁽¹⁾		C.Delegado ⁽²⁾	
	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010
Retribución fija	4.475	4.250	1.000	1.050	650	660	225	n.a
Retribución variable	3.128	3.120	900	1.050	585	660	203	n.a
Retribución en especie	238	228	41	39	45	42	11	n.a
Retribución total	7.841	7.598	1.941	2.139	1.280	1.362	439	n.a
Nº medio de altos directivos	9	8,75						
Retribución total media por alto directivo	871	868						

(1) En 2010 Consejero Delegado

(2) Únicamente por el periodo de medio año correspondiente al segundo semestre de 2011

La suma de las cuantías retributivas totales indicadas correspondientes a los tres consejeros ejecutivos representan el 1,37% del Resultado Neto de Explotación consolidado y el 1,57% del Resultado Antes de Impuestos consolidado en el ejercicio 2011 y representaron el 1,39% y el 1,5% respectivamente , en el ejercicio 2010.

La retribución a medio plazo en vigor durante el período 2011-2013 es, como se ha indicado anteriormente, la establecida en el ejercicio 2011 con una vigencia de tres años. Consiste en un incentivo en efectivo y en la entrega de acciones.

La retribución a medio plazo en efectivo se devengará y percibirá en su caso una vez cerrado el ejercicio 2013. La Sociedad ha provisionado en el ejercicio 2011 por este concepto 3.750 m€, correspondiendo de esta cuantía a los consejeros ejecutivos: 1.000 m€ al Presidente, 650 m€ al Vicepresidente y 225 m€ (por el período de medio año) al Consejero Delegado. La cuantía total correspondiente al ejercicio 2010 por este concepto fue de 3.080 m€, correspondiendo de la misma a los consejeros ejecutivos: 1.050 m€ al Presidente y 660 m€ al Consejero Delegado.

De conformidad con la referida autorización de la Junta General, en 2011 el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, acordó hacer entrega a los altos directivos en dicho ejercicio 2011 de un total de 174.137 acciones (correspondiendo a los consejeros ejecutivos: 51.315 al Presidente, 33.529 al Vicepresidente y 11.915 al Consejero Delegado). Durante el ejercicio 2010 se hizo entrega a los altos directivos de un total de 42.272 acciones (correspondiendo a los consejeros ejecutivos: 13.619 al Presidente y 8.826 al Consejero Delegado).

Los altos directivos no han percibido durante 2011 ni percibieron durante 2010 otros beneficios, compensaciones o retribuciones adicionales a los indicados en este Informe, sin que la Sociedad dominante ni ninguna de las sociedades del Grupo tengan contraída con ellos obligación alguna en materia de pensiones ni concedidos préstamos o anticipos a su favor.

Con independencia de lo anterior, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo ha venido recomendando a los altos directivos la adquisición por su propia cuenta de acciones de la Sociedad, de forma que alcancen y mantengan una participación estable en el capital de ésta equivalente al menos a su retribución fija anual. A la finalización del ejercicio 2011 el conjunto de los miembros de la Alta Dirección poseían 601.458 acciones, con un valor de mercado a dicha fecha equivalente a 1,3 veces su retribución fija anual.

El Consejo, a través de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, ha solicitado a la firma independiente Egon Zehnder, de reconocida experiencia y prestigio en esta materia, su opinión sobre la retribución de los altos directivos resultante para 2011, manifestando ésta al respecto que resulta *“adecuada, con una retribución fija moderada y un elevado peso de la retribución variable, así como la relevancia de la retribución a medio plazo, mayoritariamente vinculada a la evolución del negocio”*.

2.4. Marco contractual de la relación laboral de los altos directivos

Cada uno de los altos directivos tiene suscrito con la Sociedad un contrato que regula las condiciones aplicables a su relación laboral. Dichos contratos han sido autorizados por el Consejo de Administración, previo informe favorable y propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, y han sido sometidos a la Junta General Ordinaria de Accionistas desde el ejercicio 2007. En virtud de lo establecido en dichos contratos, los altos directivos tienen derecho, en el supuesto de resolución de su relación laboral con la Sociedad, salvo que tenga por causa la baja voluntaria o el despido procedente, a una indemnización de entre una y tres anualidades y media de su retribución total en base anual (salario regulador definido en los respectivos contratos de los altos directivos); estableciéndose una cuantía mínima de tres anualidades en el caso del Presidente y el Vicepresidente. Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos y los Directores Generales de Operaciones tienen suscritos sendos compromisos de no competencia, con una duración de dos años a partir de la finalización de su relación laboral con la Sociedad y con una cuantía compensatoria de entre 0,5 y 0,75 veces su retribución total en base anual por cada año de no competencia.

Como consecuencia del nombramiento del Sr. Regino Moranchel como Vicepresidente Ejecutivo de la Sociedad se procedió a la novación del contrato con él suscrito para adaptarlo a las circunstancias resultantes, incorporando su compromiso de permanencia en la Compañía hasta el ejercicio 2013 y el correspondiente derecho por su parte a percibir la cuantía indemnizatoria establecida en su contrato una vez transcurrido dicho periodo y condicionado en todo caso al cumplimiento de referido compromiso de permanencia; todo ello previa aprobación del Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo.