INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia:	31/12/2021
CIF:	A86212420

Denominación Social:

AENA, S.M.E., S.A.

Domicilio social:

PEONÍAS 12, MADRID

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

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.

Aena, S.M.E, S.A. (en adelante "Aena" o la "Sociedad"), es una sociedad mercantil estatal cotizada que está sujeta a la normativa reguladora del sector público aplicable, resultando prevalente a la normativa de Derecho privado, dado el carácter imperativo y especial de la normativa pública, de conformidad con el Informe de la Abogacía del Estado de fecha 15 de febrero de 2016.

La aplicación prevalente de normativa pública a Aena afecta a temas tan sustanciales para una sociedad cotizada como la política de remuneraciones de consejeros o directivos, la adquisición de participaciones mayoritarias en otras sociedades, la contratación de personal, etc.

Aena, por tanto, está sometida tanto al marco regulatorio aplicable al modelo retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial, como a lo previsto en materia retributiva para todos los empleados en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

En concreto, Aena, está sujeta a:

a)En materia de remuneraciones de sus máximos responsables y directivos (que es la aplicable a su Presidente-Consejero Delegado y al Director General de Aeropuertos por el desempeño de funciones ejecutivas), a la normativa contenida en el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial; a la Orden Comunicada del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de 30 de marzo de 2012, a la disposición adicional 8ª del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral relativa a las retribuciones de los máximos responsables y directivos del sector público; al Real Decreto-Ley 2/2020 de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, a los preceptos de las leyes de presupuestos generales del Estado relativas a gastos de personal (para 2021, Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021), a la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado y,

b) en lo relativo a las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración, a la Orden Comunicada del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas de fecha 8 de enero de 2013 (la "Orden Comunicada"), al Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio y a la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.
Así mismo, Aena no tiene discrecionalidad para fijar retribuciones en los términos indicados en el artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, sino que únicamente puede proponer una banda de retribuciones en niveles acordes a los indicados por la normativa en vigor.
Por tanto, la remuneración de los consejeros está predeterminada por la normativa pública, de carácter prevalente a las normas reguladoras de las sociedades de capital.

A estos efectos, la remuneración de los consejeros, excluidos los gastos que corresponda reembolsar, es la siguiente:

(i) Los consejeros no ejecutivos perciben una cantidad de 1.090,36 euros como dieta por asistencia a cada reunión del consejo hasta un máximo de 11.994 euros anuales. En cumplimiento de la normativa anteriormente citada, el importe anual por consejero no puede superar en ningún caso dicho límite anual.

Adicionalmente, la Orden Comunicada prevé que se podrán incrementar las cuantías en un máximo de 1.520 euros anuales por la asistencia a las comisiones de auditoría y otras comisiones delegadas, en aquellas sociedades que, a la entrada en vigor de la Orden, vinieran compensando la asistencia a dichas comisiones. A estos efectos, se informa de que, dado que Aena no venía compensando por dichas asistencias, no se ha incrementado el importe máximo de las dietas, manteniéndose el importe máximo en lo estipulado en la Orden Comunicada.

(ii) Los únicos consejeros ejecutivos son el Presidente-Consejero Delegado, y el Director General de Aeropuertos.
El Presidente-Consejero Delegado, tras la aplicación, en 2021, de las revisiones salariales correspondientes a los años 2020 (que se encontraba pendiente) y 2021, recogidas respectivamente en el Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, y en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, percibe una retribución fija, cuyo importe anual asciende a 114.969,24€.

Además, percibe una retribución complementaria, a la que también se han aplicado las revisiones salariales citadas en el párrafo anterior, correspondientes a los años 2020 y 2021. Esta retribución complementaria comprende un complemento de puesto (45.987,70 euros) y un complemento variable (12,870,25 euros) que no exceden del porcentaje máximo fijado para el grupo en el que se clasifica Aena, que es el Grupo 1.

[CONTINÚA EN APARTADO D]

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 período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período 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 aún 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 retribución variable afecta a D. Maurici Lucena Betriu, Presidente-Consejero Delegado y a D. Francisco Javier Marín San Andrés, como Director General de Aeropuertos, por sus funciones ejecutivas de acuerdo con el artículo 7 del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, que establece la asignación por quien ejerza el control o supervisión financiera, por el accionista o, en su defecto, por el Ministerio de adscripción de las entidades incluidas en su ámbito de aplicación, del complemento de puesto y del complemento variable de la retribución de sus máximos responsables y directivos.

Teniendo en cuenta los criterios contenidos en dicho artículo y los límites establecidos por la Orden de 30 de marzo de 2012, del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas por la que se aprueba la clasificación de las Sociedades Mercantiles Estatales, de conformidad con el Real Decreto 451/2012, el Ministerio de Fomento resolvió fijar la cuantía del complemento variable del Consejero Delegado, que asciende a 12.870,25 euros, tras la aplicación, en 2021, de las revisiones salariales correspondientes a los años 2020 (que se encontraba pendiente) y 2021, recogidas respectivamente en el Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, y en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021

Igualmente, teniendo en cuenta los criterios contenidos en la normativa citada en el párrafo anterior, el Ministerio de Fomento resolvió fijar la cuantía del complemento variable del Director General de Aeropuertos, cuyo importe asciende a 26.843,95 euros, tras la aplicación de las revisiones salariales correspondientes a los años 2020 y 2021, ya citadas en el párrafo anterior.

La revisión salarial para 2020, recogida en el Real Decreto-Ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, consiste en un incremento del 2% respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2019 y, la revisión salarial para 2021, recogida en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, consiste en un incremento del 0,9% respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2020.

En este sentido, el complemento variable depende del cumplimiento de los objetivos de empresa en un 100% para el Presidente-Consejero Delegado, y en un 50% del incentivo para el Director General, correspondiente el 50% restante a la consecución de objetivos personales y valores.

Los objetivos de Empresa se concretan en las siguientes métricas:

1. CONTROL DE GASTOS DE EXPLOTACIÓN: Cumplimiento del presupuesto de Gastos (OPEX) aprobado en el Presupuesto Operativo 2021. Grado de cumplimiento de OPEX condicionado a la evolución del tráfico de pasajeros.
2. EJECUCIÓN DE INVERSIONES: Alcanzar el nivel de inversión regulada aprobado en el Plan Operativo 2021. Grado de cumplimiento de la inversión regulada aprobada para el año 2021 en certificación.
3. LIQUIDEZ / FINANCIACIÓN: Asegurar la financiación necesaria y el cumplimiento de las obligaciones de la deuda. Cumplir con la ratio de liquidez exigida por el Banco Europeo de Inversiones (BEI) y con los covenants de la deuda. En caso de incumplimiento de estos últimos, obtener waivers suficientes para garantizar la continuidad del negocio.
4. ESTRATEGIA: Plan Estratégico 2022 - 26. Elaboración y propuesta para su aprobación por el Consejo de Administración.
5. SOSTENIBILIDAD: Plan de Acción Climática. Elaboración y propuesta para su aprobación por el Consejo de Administración y la Junta General de Accionistas.

Para el cálculo del importe de la remuneración variable se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Sociedad para sus directivos. Una vez finalizado el año, se determina el grado de consecución.
El cumplimiento máximo global de los cinco objetivos anteriores no podrá superar el 100%. La remuneración variable anual se abona íntegramente en metálico.

La cantidad a percibir en concepto de complemento variable, devengada durante el ejercicio por los consejeros ejecutivos, se abona dividida en dos partes: el 80 por ciento de la cantidad a percibir se abona en diciembre del ejercicio, y el 20 por ciento restante se abona en marzo del año siguiente, una vez obtenidos los datos definitivos de cierre de ejercicio.

En Aena no existe ningún período de diferimiento en el pago de importes ya devengados y consolidados y, por tanto, no se ha acordado ninguna cláusula de reducción de la remuneración diferida. Una vez finalizado el año, se valora la consecución de los objetivos por parte de los consejeros ejecutivos y se procede al pago de la retribución variable que correspondiere.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

Como se ha indicado anteriormente, los consejeros no ejecutivos perciben una dieta por asistencia a las reuniones del consejo hasta un máximo de 11.994 euros anuales, en cumplimiento de la normativa anteriormente citada.

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.

Los únicos consejeros ejecutivos son el Presidente-Consejero Delegado y el Director General de Aeropuertos.

El Presidente-Consejero Delegado, tras la aplicación, en 2021, de las revisiones salariales correspondientes a los años 2020 (que se encontraba pendiente) y 2021, recogidas respectivamente en el Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, y en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, percibe una retribución fija, cuyo importe anual asciende a 114.969,24€.

Además, percibe una retribución complementaria, a la que también se han aplicado las revisiones salariales citadas en el párrafo anterior, correspondientes a los años 2020 y 2021. Esta retribución complementaria comprende un complemento de puesto (45.987,70 euros) y un complemento variable (12,870,25 euros,) que no exceden del porcentaje máximo fijado para el grupo en el que se clasifica Aena, que es el Grupo 1.

El Director General de Aeropuertos (D. Francisco Javier Marín San Andrés), Consejero Ejecutivo desde el 29 de octubre de 2020, tras la aplicación, en 2021, de las revisiones salariales correspondientes a los años 2020 (que se encontraba pendiente) y 2021, recogidas respectivamente en el Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, y en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, percibe, por su puesto ejecutivo, una retribución fija cuyo importe asciende a 92.946,80 euros. Además, percibe un complemento de puesto (22.079,34 euros) y un complemento variable (26.843,95 euros).

La revisión salarial para 2020, recogida en el Real Decreto-Ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, consiste en un incremento del 2% respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2019.

La revisión salarial para 2021, recogida en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, consiste en un incremento del 0,9% respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2020.

Los dos consejeros Ejecutivos de Aena, al tener además la consideración de alto cargo o máximo responsable (en el caso del Presidente-Consejero Delegado) o directivo (en el caso del Director General de Aeropuertos) y estar sus retribuciones reguladas por el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, no perciben la dieta por asistencia a las reuniones del Consejo, por ser incompatibles con las que perciben por su función ejecutiva, tal como

establece el artículo 8 del citado Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo siendo su importe, por tanto, ingresado por Aena en el Tesoro Público en el caso del Presidente-Consejero Delegado, como Alto Cargo.

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.

Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de las pólizas colectivas de Seguros de Vida y Accidentes y de Seguro de Salud que están contratadas para todos los empleados de la sociedad, que no aplican sin embargo para el resto de consejeros.

Estas pólizas se imputan como retribución en especie. En el caso de la Póliza del Seguro de Vida y Accidentes se considera retribución en especie la totalidad de la prima y, en el caso del Seguro de Salud, se considera retribución en especie la cantidad que supere los 500 € anuales, que, en el ejercicio 2021, no se han superado.

La prima de Seguro de Vida y Accidentes devengada durante 2021, por el titular que ha desempeñado el cargo de Presidente-Consejero Delegado, D. Maurici Lucena Betriu, asciende a 96,24 euros y la prima de Seguro de Vida y Accidentes devengada por el titular que ha desempeñado el cargo de Director General de Aeropuertos, D. Francisco Javier Marín San Andrés, asciende a 265,80 euros.

Además, el Director General de Aeropuertos, D. Francisco Javier Marín San Andrés, percibe una retribución en especie consistente en el uso de vehículo de empresa y asignación de combustible, que asciende a 3.739,92 euros.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y 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.

Aena fija la retribución variable para un solo ejercicio.

El artículo 7 del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, establece la asignación por quien ejerza el control o supervisión financiera, por el accionista o, en su defecto, por el Ministerio de adscripción de las entidades incluidas en su ámbito de aplicación, del complemento de puesto y del complemento variable de la retribución de sus máximos responsables y directivos.

Teniendo en cuenta los criterios contenidos en dicho artículo y los límites establecidos por la Orden de 30 de marzo de 2012 del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas por la que se aprueba la clasificación de las Sociedades Mercantiles Estatales, de conformidad con el citado Real Decreto 451/2012, el Ministerio de Fomento, resolvió fijar la cuantía del complemento variable del Presidente-Consejero Delegado, en 12,870,25 euros,

Igualmente, teniendo en cuenta los criterios contenidos en la normativa citada en el párrafo anterior, el Ministerio resolvió fijar la cuantía del complemento variable del Director General de Aeropuertos, que asciende a un importe de 26.843,95 euros, tras la aplicación de las revisiones salariales correspondientes a los años 2020 y 2021, ya citadas en el párrafo anterior.

La revisión salarial para 2020, recogida en el Real Decreto-Ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, consiste en un incremento del 2% respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2019.

La revisión salarial para 2021, recogida en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, consiste en un incremento del 0,9% respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2020.
Para el cálculo del importe de la remuneración variable se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos señalados en los apartados anteriores y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Sociedad para sus directivos. Una vez finalizado el año, se determina el grado de consecución.

La evaluación correspondiente al ejercicio económico 2021, del 1 de enero al 31 de diciembre, no obstante, es necesario permanecer al menos cuatro meses (4) desempeñando el puesto, para poder ser evaluable.

En cuanto a los métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento para poder decir que se ha cumplido con el objetivo, la Dirección Económico-Financiera ha comprobado el cumplimiento de los objetivos de la siguiente forma:

1. CONTROL DE GASTOS DE EXPLOTACIÓN: Cumplimiento del presupuesto de Gastos (OPEX) aprobado en el Presupuesto Operativo 2021. Grado de cumplimiento de OPEX condicionado a la evolución del tráfico de pasajeros. Con la información disponible en los sistemas de la Empresa.
2. EJECUCIÓN DE INVERSIONES: Alcanzar el nivel de inversión regulada aprobado en el Plan Operativo 2021. Grado de cumplimiento de la inversión regulada aprobada para el año 2021 en certificación. Con la información disponible en los sistemas de la Empresa
3. LIQUIDEZ / FINANCIACIÓN: Asegurar la financiación necesaria y el cumplimiento de las obligaciones de la deuda. Cumplir con la ratio de liquidez exigida por el Banco Europeo de Inversiones (BEI) y con los covenants de la deuda. En caso de incumplimiento de estos últimos, obtener waivers suficientes para garantizar la continuidad del negocio. Se comprueba el cumplimiento del objetivo con el certificado de cumplimiento del ratio de liquidez y la carta enviada al BEI confirmando que se dispone de todos los waivers.
4. ESTRATEGIA: Plan Estratégico 2022 - 26. Elaboración y propuesta para su aprobación por el Consejo de Administración. Se comprueba el grado de cumplimiento del objetivo con el informe de consecución de objetivos elaborado por la Dirección de la Oficina de Presidencia, Regulación y Políticas Públicas.
5. SOSTENIBILIDAD: Plan de Acción Climática. Elaboración y propuesta para su aprobación por el Consejo de Administración y la Junta General de Accionistas. Con la información disponible en los sistemas de la Empresa.

El cumplimiento máximo global de los objetivos marcados no podrá superar el 100% y, por ello, no podrá superarse el importe monetario fijado en las normas de aplicación.

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.

Los consejeros ejecutivos, de manera general, una vez superen el período de carencia estipulado, serán partícipes del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de las Entidades del Grupo Aena, no estando vinculado a ningún parámetro o consecución de objetivos.

El Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de las Entidades del Grupo Aena se constituyó con duración indefinida el 27 de diciembre de 2001, y se configura como una institución de previsión de carácter privado, voluntario e independiente de la Seguridad Social pública que, en razón de sus sujetos constituyentes, se encuadra en la modalidad de sistema de empleo, siendo en razón de las obligaciones estipuladas, de aportación definida.

Dicho Plan cubre las siguientes contingencias:

a) Jubilación del partícipe o partícipe en suspenso.
b) Incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo y gran invalidez del partícipe o partícipe en suspenso. Entendiéndose por estas situaciones las que así sean reconocidas y declaradas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo competente o, en su caso, por el Órgano Jurisdiccional competente.
c) El fallecimiento del partícipe, partícipe en suspenso o beneficiario.

El ser partícipe del Plan es compatible con otro tipo de indemnizaciones por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo.

Constituirán derechos consolidados del partícipe la cuota parte del fondo de capitalización que le corresponda en función de las contribuciones y aportaciones, así como las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo, en su caso, a los quebrantos, costes y gastos que se hayan producido. En este sentido, la realización de aportaciones por parte de la empresa se regirá por lo que se indique en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente cada año.

Durante el año 2021 se han realizado las aportaciones correspondientes al ejercicio 2020, que consisten en un incremento adicional del 0,30%, según recoge el Real Decreto-Ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, y los importes consolidados en ejercicios anteriores. Para el Presidente-Consejero Delegado dichas aportaciones ascienden a 1.236,86 euros y para el Director General de Aeropuertos ascienden a 976,67 euros.

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.

En el caso de terminación del contrato con el Presidente–Consejero Delegado por desistimiento de la Sociedad en ausencia de alguna de las causas para su terminación (conducta desleal o gravemente perjudicial para los intereses de la Sociedad o que suponga un incumplimiento de sus obligaciones), así como en caso de que el contrato termine por decisión unilateral del consejero como consecuencia del incumplimiento contractual grave por parte de la Sociedad de sus obligaciones, el consejero, al no tener la condición de funcionario o empleado del sector público estatal, autonómico o local, tendrá derecho a una indemnización monetaria equivalente a siete días de retribución anual, por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

En el caso de terminación del contrato con el Director General de Aeropuertos (Consejero Ejecutivo) por desistimiento de la Sociedad en ausencia de alguna de las causas para su terminación (conducta desleal o gravemente perjudicial para los intereses de la Sociedad o que suponga un incumplimiento de sus obligaciones), así como en caso de que el contrato termine por decisión unilateral del consejero como consecuencia del incumplimiento contractual grave por parte de la Sociedad de sus obligaciones, el consejero, por su condición de empleado de entidad integrante del sector público estatal con reserva de puesto, no tendrá derecho a indemnización alguna, excepto la prevista por incumplimiento del preaviso correspondiente.

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.

El régimen jurídico aplicable al contrato con el Presidente-Consejero Delegado de la Sociedad es la disposición adicional octava del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, que regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, y demás disposiciones legales o normativas aplicables.

La duración del contrato con el Presidente-Consejero Delegado es indefinida y no se prevén compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad cuando esta terminación sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.

En el caso de terminación del contrato con el Presidente-Consejero Delegado por desistimiento de la Sociedad en ausencia de alguna de las causas siguientes: conducta desleal o gravemente perjudicial para los intereses de la Sociedad o que suponga un incumplimiento de sus obligaciones, así como en caso de que el contrato termine por decisión unilateral del consejero como consecuencia del incumplimiento contractual grave por parte de la Sociedad de sus obligaciones, el Presidente-Consejero Delegado, al no tener la condición de funcionario o empleado del sector público estatal, autonómico o local, tendrá derecho a una indemnización equivalente a siete días de retribución anual en metálico, por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

En caso de extinción por mutuo acuerdo entre las partes o por dimisión del Presidente-Consejero Delegado, sin que medie incumplimiento contractual grave por parte de la Sociedad, éste no tendrá derecho a indemnización alguna.

El plazo de preaviso previsto en el contrato es de 15 días naturales tanto para la Sociedad como para el Presidente-Consejero Delegado. En caso de incumplimiento de dicho plazo, se establece una obligación de indemnización en una cuantía equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

En cuanto al régimen de exclusividad, al Presidente-Consejero Delegado le resulta de aplicación el artículo 13 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, según el cual deberá contar con la autorización del Consejo de Ministros para ejercer la Presidencia de las sociedades a que refiere el artículo 13.2 de la citada ley.

No existen pactos acordados de exclusividad, no concurrencia postcontractual y permanencia o fidelización.
El régimen jurídico aplicable al contrato con el Director General de Aeropuertos (Consejero Ejecutivo) es la disposición adicional octava del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, que regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, y demás disposiciones legales o normativas aplicables.

La duración del contrato con el Director General de Aeropuertos (consejero ejecutivo) es indefinida y no se prevén compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad cuando esta terminación sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.

En el caso de terminación del contrato con el Director General de Aeropuertos (consejero ejecutivo) por desistimiento de la Sociedad en ausencia de alguna de las causas siguientes: conducta desleal o gravemente perjudicial para los intereses de la Sociedad o que suponga un incumplimiento de sus obligaciones, así como en caso de que el contrato termine por decisión unilateral del consejero como consecuencia del incumplimiento contractual grave por parte de la Sociedad de sus obligaciones, el consejero, por su condición de empleado de entidad integrante del sector público estatal con reserva de puesto, no tendrá derecho a indemnización alguna, excepto la prevista por incumplimiento del preaviso correspondiente.

En caso de extinción por mutuo acuerdo entre las partes o por dimisión del Director General de Aeropuertos (consejero ejecutivo), sin que medie incumplimiento contractual grave por parte de la Sociedad, éste no tendrá derecho a indemnización alguna.

El plazo de preaviso previsto en el contrato es de 15 días naturales para la Sociedad y 3 meses para el Directivo (consejero ejecutivo). En caso de incumplimiento de dicho plazo, se establece una obligación de indemnización en una cuantía equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

En cuanto al régimen de exclusividad, en caso que el Director General de Aeropuertos - consejero ejecutivo- quiera desempeñar alguna de las actividades exceptuadas previstas en el artículo 19 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, necesitará manifestarlo de forma expresa, al supervisor financiero/accionista y contar con la autorización, en forma de acuerdo del Consejo de Administración de la Sociedad, sin perjuicio de la necesidad de autorización del Consejo de Ministros en los supuestos previstos en el artículo 8 de la citada ley.

No existen pactos acordados de exclusividad, no concurrencia postcontractual y permanencia o fidelización.

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 aplica

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 aplica

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.

No aplica

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.

No existe, en base a lo explicitado en el punto A.1

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 la página web de la sociedad.

No existe, en base a lo explicitado en el punto A.1

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.

-

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

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.

Tal como se ha expuesto en el apartado A del presente Informe, Aena, como sociedad mercantil estatal, está sometida tanto al marco regulatorio aplicable al modelo retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial, como a lo previsto en materia retributiva en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

A estos efectos, la remuneración de los consejeros excluidos los gastos que corresponda reembolsar, es la siguiente:

a) Los consejeros no ejecutivos perciben una dieta por asistencia a las reuniones del consejo hasta un máximo de 11.994 euros anuales, en cumplimiento de la normativa anteriormente citada conforme a la cual el importe anual por consejero no puede superar en ningún caso dicho límite anual.
b) Los consejeros de Aena que tienen además la consideración de alto cargo o máximo responsable o directivo del sector público no perciben la dieta indicada en el apartado anterior, siendo su importe ingresado por Aena en el Tesoro Público en el caso de los Altos Cargos.
En 2021 D. Maurici Lucena Betriu, D. Ángel Luis Arias Serrano, D. Ignacio Díaz Bidart, Dª Angélica Martínez Ortega, han tenido la consideración de Alto Cargo por lo que su dieta se ha ingresado en el Tesoro Público.
c) El Presidente-Consejero Delegado, conforme se ha expuesto en el apartado A del presente Informe, percibe una retribución fija cuyo importe anual asciende a 114.969,24 euros. Además, percibe una retribución complementaria, que comprende un complemento de puesto y un complemento variable, que no puede exceder del porcentaje máximo fijado para el grupo en el que se clasifica Aena, que es el Grupo 1, tal y como se ha indicado en el apartado A1 anterior.
d) El Director General de Aeropuertos (Consejero Ejecutivo), conforme se ha expuesto en el apartado A del presente Informe, percibe una retribución fija cuyo importe asciende a 92.946,80 euros. Además, percibe una retribución complementaria, que comprende un complemento de puesto y un complemento variable, que no puede exceder del porcentaje máximo fijado para el grupo en el que se clasifica Aena, que es el Grupo 1, tal y como se ha indicado en el apartado A1 anterior.
e) Se han aplicado en 2021, las revisiones salariales correspondientes a los años 2020 (que se encontraba pendiente de realizar) y 2021.

La revisión salarial para 2020, recogida en el Real Decreto-Ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, consiste en un incremento del 2% respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2019.

La revisión salarial para 2021, recogida en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, consiste en un incremento del 0,9% respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2020.

Se hace constar, que, con carácter previo a la aprobación por el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo informa favorablemente los objetivos que servirán para el cálculo de la remuneración variable que perciben los Consejeros Ejecutivos.

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 existe, en base a lo explicitado en el punto A.1

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 existe, en base a lo explicitado en el punto A.1

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.

Aena, como sociedad mercantil estatal, está sometida tanto al marco regulatorio aplicable al modelo retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial, como a lo previsto en materia retributiva en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado por lo que no hay margen de discrecionalidad a la hora de fijar acciones concretas en materia de retribución de Consejeros.

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.

No existe, conforme a lo explicitado en el punto A

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	130.854.016	87,24

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	5.327.421	4,07
Votos a favor	125.292.832	95,75

	Número	% sobre emitidos
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	233.763	0,18

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.

No existe, conforme a lo explicitado en el punto A

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.

Los únicos consejeros ejecutivos son el Presidente-Consejero Delegado y el Director General de Aeropuertos.
Durante el ejercicio 2021, el cargo de Presidente – Consejero Delegado ha sido desempeñado por D. Maurici Lucena Betriu y su Retribución devengada en este período ha sido:

Retribución fija: Retribución Básica: 117.203,40 euros
Retr. complementaria: Compl. de Puesto: 46.881,36 euros
Compl. Variable: 13.047,38 euros
Otros conceptos: Prima seguro de vida: 96,24 euros
Plan de Pensiones: 1.236,86 euros

La variación con respecto al ejercicio anterior se debe a que, por un lado, durante 2021 se ha producido el abono de los atrasos correspondientes a la revisión salarial del año 2020, que suponen 3.304,95€, según lo previsto en el Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, y que se encontraba pendiente de aplicación al cierre del ejercicio 2020.

Por otro lado, también se ha aplicado la revisión salarial para 2021, recogida en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

Adicionalmente, durante el año 2021 se han realizado las aportaciones al Plan de Pensiones correspondientes al ejercicio 2020, según recoge el Real Decreto-Ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, y los importes consolidados en ejercicios anteriores.
Durante el ejercicio 2021, el cargo de Director General de Aeropuertos (Consejero Ejecutivo) ha sido desempeñado por D. Francisco Javier Marín San Andrés y su Retribución devengada en este período ha sido:

Retribución fija: Retribución Básica: 94.753,08 euros
Retr. complementaria: Compl. de Puesto: 22.508,52 euros
Compl. Variable: 27.213,38 euros
Otros conceptos: Prima seguro de vida: 265,80 euros
Especie vehíc.y comb. 3.739,92 euros
Plan de Pensiones: 976,67 euros

Las variaciones con respecto al ejercicio anterior se deben, principalmente, a que en 2020 se reflejaron únicamente las retribuciones correspondientes al período de desempeño como Consejero Ejecutivo durante ese año, que fue desde el 29 de octubre hasta el 31 de diciembre de 2020, mientras que en 2021 ya se reflejan las retribuciones por el ejercicio completo.

Adicionalmente, durante el año 2021 se ha producido el abono de los atrasos correspondientes a la revisión salarial del año 2020, que suponen un total de 2.604,89€, si bien al período de ejercicio como Consejero Ejecutivo durante ese año corresponden sólo 454,59€, según lo previsto en el Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, y que se encontraba pendiente de aplicación al cierre del ejercicio 2020.

Por otro lado, también se ha aplicado la revisión salarial para 2021, recogida en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

Adicionalmente, durante el año 2021 se han realizado las aportaciones al Plan de Pensiones correspondientes al ejercicio 2020, según recoge el Real Decreto-Ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, y los importes consolidados en ejercicios anteriores.

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:

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos 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 corto plazo de los sistemas retributivos:

El artículo 7 del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, establece la asignación por quien ejerza el control o supervisión financiera, por el accionista o, en su defecto, por el Ministerio de adscripción de las entidades incluidas en su ámbito de aplicación, del complemento de puesto y del complemento variable de la retribución de sus máximos responsables y directivos.

Solamente reciben una retribución variable los Consejeros Ejecutivos (por su condición de ejecutivos de la Sociedad) y, teniendo en cuenta los criterios contenidos en dicho artículo y los límites establecidos por la Orden de 30 de marzo de 2012 del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas por la que se aprueba la clasificación de las Sociedades Mercantiles Estatales, de conformidad con el Real Decreto 451/2012, el Ministerio de Fomento resolvió fijar la cuantía del complemento variable del Presidente-Consejero Delegado, que asciende a 12.870,25 euros y del Director General de Aeropuertos, que asciende a 26.843,95 euros.

Los objetivos fijados para el año 2021 para la percepción de la remuneración variable han sido recogidos en el apartado A 1 del presente Informe, siendo el grado de consecución de cada uno de ellos en el año 2021 el que se indica a continuación:

1. CONTROL DE GASTOS DE EXPLOTACIÓN: Cumplimiento del presupuesto de Gastos (OPEX) aprobado en el Presupuesto Operativo 2021. Grado de cumplimiento de OPEX condicionado a la evolución del tráfico de pasajeros. Se ha conseguido en un 116,25%, que ponderado en un 20%, da un resultado del 23,25%.
2. EJECUCIÓN DE INVERSIONES: Alcanzar el nivel de inversión regulada aprobado en el Plan Operativo 2021. Grado de cumplimiento de la inversión regulada aprobada para el año 2021 en certificación. Se ha conseguido en un 100%, que ponderado en un 20%, da un resultado del 20%.

3. LIQUIDEZ / FINANCIACIÓN: Asegurar la financiación necesaria y el cumplimiento de las obligaciones de la deuda. Cumplir con la ratio de liquidez exigida por el Banco Europeo de Inversiones (BEI) y con los covenants de la deuda. En caso de incumplimiento de estos últimos, obtener waivers suficientes para garantizar la continuidad del negocio. Se ha conseguido en un 100%, que ponderado en un 20%, da un resultado del 20%.

4. ESTRATEGIA: Plan Estratégico 2022 - 26. Elaboración y propuesta para su aprobación por el Consejo de Administración. Se ha conseguido en un 85%, que ponderado en un 20%, da un resultado del 17%.
5. SOSTENIBILIDAD: Plan de Acción Climática. Elaboración y propuesta para su aprobación por el Consejo de Administración y la Junta General de Accionistas. Se ha conseguido en un 100%, que ponderado en un 20%, da un resultado del 20%.

La evaluación corresponde al ejercicio económico 2021, del 1 de enero al 31 de diciembre, no obstante, es necesario permanecer al menos cuatro meses (4) desempeñando el puesto, para poder ser evaluable.

En cuanto a los métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento para poder decir que se ha cumplido con el objetivo, la Dirección Económico-Financiera ha comprobado el cumplimiento de los objetivos de la siguiente forma:
1. CONTROL DE GASTOS DE EXPLOTACIÓN: Cumplimiento del presupuesto de Gastos (OPEX) aprobado en el Presupuesto Operativo 2021. Grado de cumplimiento de OPEX condicionado a la evolución del tráfico de pasajeros. Con la información disponible en los sistemas de la Empresa.
2. EJECUCIÓN DE INVERSIONES: Alcanzar el nivel de inversión regulada aprobado en el Plan Operativo 2021. Grado de cumplimiento de la inversión regulada aprobada para el año 2021 en certificación. Con la información disponible en los sistemas de la Empresa
3. LIQUIDEZ / FINANCIACIÓN: Asegurar la financiación necesaria y el cumplimiento de las obligaciones de la deuda. Cumplir con la ratio de liquidez exigida por el Banco Europeo de Inversiones (BEI) y con los covenants de la deuda. En caso de incumplimiento de estos últimos, obtener waivers suficientes para garantizar la continuidad del negocio. Se comprueba el cumplimiento del objetivo con el certificado de cumplimiento del ratio de liquidez y la carta enviada al BEI confirmando que se dispone de todos los waivers.
4. ESTRATEGIA: Plan Estratégico 2022 - 26. Elaboración y propuesta para su aprobación por el Consejo de Administración. Se comprueba el grado de cumplimiento del objetivo con el informe de consecución de objetivos elaborado por la Dirección de la Oficina de Presidencia, Regulación y Políticas Públicas.
5. SOSTENIBILIDAD: Plan de Acción Climática. Elaboración y propuesta para su aprobación por el Consejo de Administración y la Junta General de Accionistas. Con la información disponible en los sistemas de la Empresa.

El grado de consecución de los objetivos de empresa (que constituyen los objetivos personales del Presidente-Consejero Delegado) ha sido de un 100,25%, aunque como ya se ha explicado con anterioridad, el cumplimiento máximo global de los objetivos marcados no podrá superar el 100% y, por ello, no podrá superarse el importe monetario fijado en las normas de aplicación, cuya remuneración variable anual se abona íntegramente en metálico.

Para el cálculo del importe de la remuneración variable se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Sociedad para sus directivos. Una vez finalizado el año, se determina el grado de consecución.

La cantidad a percibir en concepto de complemento variable, devengada durante el ejercicio por los consejeros ejecutivos, se abona dividida en dos partes: el 80 por ciento de la cantidad a percibir se abona en diciembre del ejercicio, y el 20 por ciento restante se abona en marzo del año siguiente, una vez obtenidos los datos definitivos de cierre de ejercicio.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

No existen

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 producido esta situación

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.

Los únicos consejeros partícipes del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de las Entidades del Grupo Aena son los consejeros ejecutivos.

El Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de las Entidades del Grupo Aena se constituyó con duración indefinida el 27 de diciembre de 2001, y se configura como una institución de previsión de carácter privado, voluntario e independiente de la Seguridad Social pública que, en razón de sus

sujetos constituyentes, se encuadra en la modalidad de sistema empleo, siendo en razón de las obligaciones estipuladas de aportación definida.

Dicho Plan cubre las siguientes contingencias:
a) Jubilación del partícipe o partícipe en suspenso.
b) Incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo y gran invalidez del partícipe o partícipe en suspenso. Entendiéndose por estas situaciones las que así sean reconocidas y declaradas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo competente o, en su caso, por el Órgano Jurisdiccional competente.
c) El fallecimiento del partícipe, partícipe en suspenso o beneficiario.

El ser partícipe del Plan es compatible con otro tipo de indemnizaciones por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Constituirán derechos consolidados del partícipe la cuota parte del fondo de capitalización que le corresponda en función de las contribuciones y aportaciones, así como las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo, en su caso, a los quebrantos, costes y gastos que se hayan producido. En este sentido, la realización de aportaciones por parte de la empresa se regirá por lo que se indique en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente cada año.

Durante el año 2021 se han realizado las aportaciones correspondientes al ejercicio 2020, que consisten en un incremento adicional del 0,30%, según recoge el Real Decreto-Ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, y los importes consolidados en ejercicios anteriores. Para el Presidente-Consejero Delegado dichas aportaciones ascienden a 1.236,86 euros y para el Director General de Aeropuertos ascienden a 976,67 euros.

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.

El único caso en el que pudieran proceder este tipo de pagos sería en caso de terminación del contrato de los consejeros ejecutivos.

La duración de los contratos con los consejeros ejecutivos es indefinida y no se prevén compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad cuando esta terminación sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.

En el caso de terminación del contrato con el Presidente-Consejero Delegado por desistimiento de la Sociedad en ausencia de alguna de las causas siguientes: conducta desleal o gravemente perjudicial para los intereses de la Sociedad o que suponga un incumplimiento de sus obligaciones, así como en caso de que el contrato termine por decisión unilateral del consejero como consecuencia del incumplimiento contractual grave por parte de la Sociedad de sus obligaciones, el Presidente-Consejero Delegado, al no tener la condición de funcionario o empleado del sector público estatal, autonómico o local, tendrá derecho a una indemnización equivalente a siete días de retribución anual en metálico, por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

En caso de extinción por mutuo acuerdo entre las partes o por dimisión del Presidente-Consejero Delegado, sin que medie incumplimiento contractual grave por parte de la Sociedad, éste no tendrá derecho a indemnización alguna.

El plazo de preaviso previsto en el contrato es de 15 días naturales tanto para la Sociedad como para el Presidente-Consejero Delegado. En caso de incumplimiento de dicho plazo, se establece una obligación de indemnización en una cuantía equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

En cuanto al régimen de exclusividad, al Presidente-Consejero Delegado le resulta de aplicación el artículo 13 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, según el cual deberá contar con la autorización del Consejo de Ministros para ejercer la Presidencia de las sociedades a que refiere el artículo 13.2 de la citada ley.

No existen pactos acordados de exclusividad, no concurrencia postcontractual y permanencia o fidelización.
La duración del contrato con el Director General de Aeropuertos (consejero ejecutivo) es indefinida y no se prevén compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad cuando esta terminación sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.

En el caso de terminación del contrato con el Director General de Aeropuertos (consejero ejecutivo) por desistimiento de la Sociedad en ausencia de alguna de las causas siguientes: conducta desleal o gravemente perjudicial para los intereses de la Sociedad o que suponga un incumplimiento de sus obligaciones, así como en caso de que el contrato termine por decisión unilateral del consejero como consecuencia del incumplimiento contractual grave por parte de la Sociedad de sus obligaciones, el consejero, por su condición de empleado de entidad integrante del sector público estatal con reserva de puesto, no tendrá derecho a indemnización alguna, excepto la prevista por incumplimiento del preaviso correspondiente.

En caso de extinción por mutuo acuerdo entre las partes o por dimisión del Director General de Aeropuertos (consejero ejecutivo), sin que medie incumplimiento contractual grave por parte de la Sociedad, éste no tendrá derecho a indemnización alguna.

El plazo de preaviso previsto en el contrato es de 15 días naturales para la Sociedad y 3 meses para el Directivo (consejero ejecutivo). En caso de incumplimiento de dicho plazo, se establece una obligación de indemnización en una cuantía equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

En cuanto al régimen de exclusividad, en caso que el Director General de Aeropuertos - consejero ejecutivo quiera desempeñar alguna de las actividades exceptuadas previstas en el artículo 19 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas necesitarán manifestarlo, de forma expresa, al supervisor financiero/accionista y contar con la autorización, en forma de acuerdo del Consejo de Administración de la Sociedad, sin perjuicio de la necesidad de autorización del Consejo de Ministros en los supuestos previstos en el artículo 8 de la citada ley.

No existen pactos acordados de exclusividad, no concurrencia postcontractual y permanencia o fidelización.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan 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 en el apartado A.1.

No se han producido modificaciones en los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No aplica

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 aplica

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de las pólizas colectivas de Seguros de Vida y Accidentes y de Seguro de Salud que están contratadas para todos los empleados de la sociedad, que no aplican sin embargo para el resto de consejeros.

Estas pólizas se imputan como retribución en especie. En el caso de la Póliza del Seguro de Vida y Accidentes se considera retribución en especie la totalidad de la prima y, en el caso del Seguro de Salud, se considera retribución en especie la cantidad que supere los 500 € anuales, que, en el ejercicio 2021, no se han superado.

La prima de Seguro de Vida y Accidentes devengada durante 2021, por el titular que ha desempeñado el cargo de Presidente-Consejero Delegado, D. Maurici Lucena Betriu, asciende a 96,24 euros y la prima de Seguro de Vida y Accidentes devengada durante 2021 por el titular que ha desempeñado el cargo de Director General de Aeropuertos, D. Francisco Javier Marín San Andrés, asciende a 265,80 euros

Además, al Director General de Aeropuertos, D. Francisco Javier Marín San Andrés, se le imputa retribución en especie por uso de vehículo de empresa y asignación de combustible, que asciende a 3.739,92 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 aplica

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.

No aplica

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don MAURICI LUCENA BETRIU	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña PILAR ARRANZ NOTARIO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ÁNGEL LUIS ARIAS SERRANO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARTA BARDÓN FERNÁNDEZ-PACHECO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 14/10/2021
Doña IRENE CANO PIQUERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don MANUEL DELACAMPAGNE CRESPO	Consejero Dominical	Desde 28/10/2021 hasta 31/12/2021
Don JUAN IGNACIO DÍAZ BIDART	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOSEP ANTONI DURAN I LLEIDA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don FRANCISCO FERRER MORENO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 27/09/2021
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don AMANCIO LÓPEZ SEIJAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don FRANCISCO JAVIER MARÍN SAN ANDRÉS	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña ANGÉLICA MARTÍNEZ ORTEGA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don RAÚL MÍGUEZ BAILO	Consejero Dominical	Desde 28/09/2021 hasta 31/12/2021
Don JUAN RÍO CORTÉS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
TCI ADVISORY SERVICES LLP	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JAIME TERCEIRO LOMBA	Consejero 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	Remuneración fija	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	Total ejercicio 2020
Don MAURICI LUCENA BETRIU				164	13				177	169
Doña PILAR ARRANZ NOTARIO		12							12	12
Don ÁNGEL LUIS ARIAS SERRANO										
Doña MARTA BARDÓN FERNÁNDEZ-PACHECO		10							10	12
Doña IRENE CANO PIQUERO		12							12	1
Don MANUEL DELACAMPAGNE CRESPO		2							2	
Don JUAN IGNACIO DÍAZ BIDART										
Don JOSEP ANTONI DURAN I LLEIDA		12							12	12
Don FRANCISCO FERRER MORENO		10							10	12
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ		12							12	12
Don AMANCIO LÓPEZ SEIJAS		12							12	12
Don FRANCISCO JAVIER MARÍN SAN ANDRÉS				117	27				144	24
Doña ANGÉLICA MARTÍNEZ ORTEGA										
Don RAÚL MÍGUEZ BAILO		2							2	
Don JUAN RÍO CORTÉS		12							12	
TCI ADVISORY SERVICES LLP		12							12	12
Don JAIME TERCEIRO LOMBA		12							12	12

Observaciones

Las dietas devengadas en 2021 por D. Maurici Lucena Betriu, D. Angel Luis Arias Serrano, D. Ignacio Díaz Bidart, Dª Angélica Martínez Ortega, no se han tenido en consideración a los efectos de completar el presente apartado puesto que las mismas han sido ingresadas directamente en el Tesoro Público al tener dichos Consejeros la consideración de Alto Cargo según lo señalado en el Apartado A1.

Asimismo, D. Francisco Javier Marín San Andrés Consejero de la Sociedad desde el 29 de octubre de 2020, no percibe la dieta por asistencia al Consejo de Administración por su condición de Director General de Aeropuertos, sujeto al Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, el cual establece, en su artículo 8.1, la incompatibilidad de esta retribución salarial con el cobro de indemnizaciones previstas en el artículo 27.1.a) del RD 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, que regula el cobro por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración.

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		N° instrumentos	N° Acciones equivalentes	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	N° instrumentos	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes
Don MAURICI LUCENA BETRIU	Plan							0,00				
Doña PILAR ARRANZ NOTARIO	Plan							0,00				
Don ÁNGEL LUIS ARIAS SERRANO	Plan							0,00				
Doña MARTA BARDÓN FERNÁNDEZ-PACHECO	Plan							0,00				
Doña IRENE CANO PIQUERO	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº 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
Don MANUEL DELACAMPAGNE CRESPO	Plan							0,00				
Don JUAN IGNACIO DÍAZ BIDART	Plan							0,00				
Don JOSEP ANTONI DURAN I LLEIDA	Plan							0,00				
Don FRANCISCO FERRER MORENO	Plan							0,00				
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	Plan							0,00				
Don AMANCIO LÓPEZ SEIJAS	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER MARÍN SAN ANDRÉS	Plan							0,00				
Doña ANGÉLICA MARTÍNEZ ORTEGA	Plan							0,00				
Don RAÚL MÍGUEZ BAILO	Plan							0,00				
Don JUAN RÍO CORTÉS	Plan							0,00				
TCI ADVISORY SERVICES LLP	Plan							0,00				
Don JAIME TERCEIRO LOMBA	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MAURICI LUCENA BETRIU	1
Doña PILAR ARRANZ NOTARIO	
Don ÁNGEL LUIS ARIAS SERRANO	
Doña MARTA BARDÓN FERNÁNDEZ-PACHECO	
Doña IRENE CANO PIQUERO	
Don MANUEL DELACAMPAGNE CRESPO	
Don JUAN IGNACIO DÍAZ BIDART	
Don JOSEP ANTONI DURAN I LLEIDA	
Don FRANCISCO FERRER MORENO	
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	
Don AMANCIO LÓPEZ SEIJAS	
Don FRANCISCO JAVIER MARÍN SAN ANDRÉS	1
Doña ANGÉLICA MARTÍNEZ ORTEGA	
Don RAÚL MÍGUEZ BAILO	
Don JUAN RÍO CORTÉS	
TCI ADVISORY SERVICES LLP	

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JAIME TERCEIRO LOMBA	

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don MAURICI LUCENA BETRIU	1	1			1	1		
Doña PILAR ARRANZ NOTARIO								
Don ÁNGEL LUIS ARIAS SERRANO								
Doña MARTA BARDÓN FERNÁNDEZ-PACHECO								
Doña IRENE CANO PIQUERO								
Don MANUEL DELACAMPAGNE CRESPO								
Don JUAN IGNACIO DÍAZ BIDART								
Don JOSEP ANTONI DURAN I LLEIDA								
Don FRANCISCO FERRER MORENO								
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don AMANCIO LÓPEZ SEIJAS								
Don FRANCISCO JAVIER MARÍN SAN ANDRÉS	1	1			1	1		
Doña ANGÉLICA MARTÍNEZ ORTEGA								
Don RAÚL MÍGUEZ BAILO								
Don JUAN RÍO CORTÉS								
TCI ADVISORY SERVICES LLP								
Don JAIME TERCEIRO LOMBA								

Observaciones
La remuneración de D. Maurici Lucena Betriu y D. Francisco Javier Marín San Andrés relativa a sistemas de ahorro a largo plazo está expresada en miles de euros.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MAURICI LUCENA BETRIU	Concepto	
Doña PILAR ARRANZ NOTARIO	Concepto	
Don ÁNGEL LUIS ARIAS SERRANO	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña MARTA BARDÓN FERNÁNDEZ-PACHECO	Concepto	
Doña IRENE CANO PIQUERO	Concepto	
Don MANUEL DELACAMPAGNE CRESPO	Concepto	
Don JUAN IGNACIO DÍAZ BIDART	Concepto	
Don JOSEP ANTONI DURAN I LLEIDA	Concepto	
Don FRANCISCO FERRER MORENO	Concepto	
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	Concepto	
Don AMANCIO LÓPEZ SEIJAS	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER MARÍN SAN ANDRÉS	Retribución en especie (seguro de vida y accidentes, vehículo y combustible)	4
Doña ANGÉLICA MARTÍNEZ ORTEGA	Concepto	
Don RAÚL MÍGUEZ BAILO	Concepto	
Don JUAN RÍO CORTÉS	Concepto	
TCI ADVISORY SERVICES LLP	Concepto	
Don JAIME TERCEIRO LOMBA	Concepto	

Observaciones

La cantidad correspondiente a la retribución en especie del Consejero D. Francisco Javier Marín San Andrés está expresada en miles de euros

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	Remuneración fija	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	Total ejercicio 2020
Don MAURICI LUCENA BETRIU										
Doña PILAR ARRANZ NOTARIO										
Don ÁNGEL LUIS ARIAS SERRANO										
Doña MARTA BARDÓN FERNÁNDEZ-PACHECO										
Doña IRENE CANO PIQUERO										
Don MANUEL DELACAMPAGNE CRESPO										
Don JUAN IGNACIO DÍAZ BIDART										
Don JOSEP ANTONI DURAN I LLEIDA										
Don FRANCISCO FERRER MORENO										
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ										
Don AMANCIO LÓPEZ SEIJAS										
Don FRANCISCO JAVIER MARÍN SAN ANDRÉS										
Doña ANGÉLICA MARTÍNEZ ORTEGA										
Don RAÚL MÍGUEZ BAILO										
Don JUAN RÍO CORTÉS										
TCI ADVISORY SERVICES LLP										

Nombre	Remuneración fija	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	Total ejercicio 2020
Don JAIME TERCEIRO LOMBA										

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº 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
Don MAURICI LUCENA BETRIU	Plan							0,00				
Doña PILAR ARRANZ NOTARIO	Plan							0,00				
Don ÁNGEL LUIS ARIAS SERRANO	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº 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
Doña MARTA BARDÓN FERNÁNDEZ-PACHECO	Plan							0,00				
Doña IRENE CANO PIQUERO	Plan							0,00				
Don MANUEL DELACAMPAGNE CRESPO	Plan							0,00				
Don JUAN IGNACIO DÍAZ BIDART	Plan							0,00				
Don JOSEP ANTONI DURAN I LLEIDA	Plan							0,00				
Don FRANCISCO FERRER MORENO	Plan							0,00				
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº 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
Don AMANCIO LÓPEZ SEIJAS	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER MARÍN SAN ANDRÉS	Plan							0,00				
Doña ANGÉLICA MARTÍNEZ ORTEGA	Plan							0,00				
Don RAÚL MÍGUEZ BAILO	Plan							0,00				
Don JUAN RÍO CORTÉS	Plan							0,00				
TCI ADVISORY SERVICES LLP	Plan							0,00				
Don JAIME TERCEIRO LOMBA	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MAURICI LUCENA BETRIU	
Doña PILAR ARRANZ NOTARIO	
Don ÁNGEL LUIS ARIAS SERRANO	
Doña MARTA BARDÓN FERNÁNDEZ-PACHECO	
Doña IRENE CANO PIQUERO	
Don MANUEL DELACAMPAGNE CRESPO	
Don JUAN IGNACIO DÍAZ BIDART	
Don JOSEP ANTONI DURAN I LLEIDA	
Don FRANCISCO FERRER MORENO	
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	
Don AMANCIO LÓPEZ SEIJAS	
Don FRANCISCO JAVIER MARÍN SAN ANDRÉS	
Doña ANGÉLICA MARTÍNEZ ORTEGA	
Don RAÚL MÍGUEZ BAILO	
Don JUAN RÍO CORTÉS	
TCI ADVISORY SERVICES LLP	

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JAIME TERCEIRO LOMBA	

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don MAURICI LUCENA BETRIU								
Doña PILAR ARRANZ NOTARIO								
Don ÁNGEL LUIS ARIAS SERRANO								
Doña MARTA BARDÓN FERNÁNDEZ-PACHECO								
Doña IRENE CANO PIQUERO								
Don MANUEL DELACAMPAGNE CRESPO								
Don JUAN IGNACIO DÍAZ BIDART								
Don JOSEP ANTONI DURAN I LLEIDA								
Don FRANCISCO FERRER MORENO								
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don AMANCIO LÓPEZ SEIJAS								
Don FRANCISCO JAVIER MARÍN SAN ANDRÉS								
Doña ANGÉLICA MARTÍNEZ ORTEGA								
Don RAÚL MÍGUEZ BAILO								
Don JUAN RÍO CORTÉS								
TCI ADVISORY SERVICES LLP								
Don JAIME TERCEIRO LOMBA								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MAURICI LUCENA BETRIU	Concepto	
Doña PILAR ARRANZ NOTARIO	Concepto	
Don ÁNGEL LUIS ARIAS SERRANO	Concepto	
Doña MARTA BARDÓN FERNÁNDEZ-PACHECO	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña IRENE CANO PIQUERO	Concepto	
Don MANUEL DELACAMPAGNE CRESPO	Concepto	
Don JUAN IGNACIO DÍAZ BIDART	Concepto	
Don JOSEP ANTONI DURAN I LLEIDA	Concepto	
Don FRANCISCO FERRER MORENO	Concepto	
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	Concepto	
Don AMANCIO LÓPEZ SEIJAS	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER MARÍN SAN ANDRÉS	Concepto	
Doña ANGÉLICA MARTÍNEZ ORTEGA	Concepto	
Don RAÚL MÍGUEZ BAILO	Concepto	
Don JUAN RÍO CORTÉS	Concepto	
TCI ADVISORY SERVICES LLP	Concepto	
Don JAIME TERCEIRO LOMBA	Concepto	

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.

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
Don MAURICI LUCENA BETRIU	177		1		178						178
Doña PILAR ARRANZ NOTARIO	12				12						12
Don ÁNGEL LUIS ARIAS SERRANO											
Doña MARTA BARDÓN FERNÁNDEZ-PACHECO	10				10						10
Doña IRENE CANO PIQUERO	12				12						12
Don MANUEL DELACAMPAGNE CRESPO	2				2						2
Don JUAN IGNACIO DÍAZ BIDART											
Don JOSEP ANTONI DURAN I LLEIDA	12				12						12

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
Don FRANCISCO FERRER MORENO	10				10						10
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	12				12						12
Don AMANCIO LÓPEZ SEIJAS	12				12						12
Don FRANCISCO JAVIER MARÍN SAN ANDRÉS	144		1	4	149						149
Doña ANGÉLICA MARTÍNEZ ORTEGA											
Don RAÚL MÍGUEZ BAILO	2				2						2
Don JUAN RÍO CORTÉS	12				12						12
TCI ADVISORY SERVICES LLP	12				12						12
Don JAIME TERCEIRO LOMBA	12				12						12
TOTAL	441		2	4	447						447

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								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros ejecutivos									
Don MAURICI LUCENA BETRIU	175	1,16	173	2,98	168	127,03	74	-	0
Don FRANCISCO JAVIER MARÍN SAN ANDRÉS	147	488,00	25	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									
Don ÁNGEL LUIS ARIAS SERRANO	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña PILAR ARRANZ NOTARIO	12	0,00	12	0,00	12	0,00	12	0,00	12
Doña MARTA BARDÓN FERNÁNDEZ-PACHECO	10	-16,67	12	0,00	12	500,00	2	-	0
Doña IRENE CANO PIQUERO	12	n.s	1	-	0	-	0	-	0
Don MANUEL DELACAMPAGNE CRESPO	2	-	0	-	0	-	0	-	0
Don JUAN IGNACIO DÍAZ BIDART	0	-	0	-	0	-	0	-	0

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Don JOSEP ANTONI DURAN I LLEIDA	12	0,00	12	0,00	12	-	0	-	0
Don FRANCISCO FERRER MORENO	10	-16,67	12	0,00	12	200,00	4	-	0
Doña LETICIA IGLESIAS HERRAIZ	12	0,00	12	50,00	8	-	0	-	0
Don AMANCIO LÓPEZ SEIJAS	12	0,00	12	0,00	12	0,00	12	9,09	11
Doña ANGÉLICA MARTÍNEZ ORTEGA	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Don RAÚL MÍGUEZ BAILO	2	-	0	-	0	-	0	-	0
Don JUAN RÍO CORTÉS	12	-	0	-	0	-	0	-	0
TCI ADVISORY SERVICES LLP	12	0,00	12	33,33	9	-10,00	10	0,00	10
Don JAIME TERCEIRO LOMBA	12	0,00	12	0,00	12	0,00	12	0,00	12
Resultados consolidados de la sociedad									
	-168.465	20,77	-212.633	-	1.882.849	8,37	1.737.353	8,81	1.596.707
Remuneración media de los empleados									
	40	-2,44	41	2,50	40	5,26	38	2,70	37

Observaciones

Variaciones que se observan:

Variaciones en la retribución de los Consejeros Ejecutivos:

En el caso de los Consejeros Ejecutivos, y con el fin de hacer comparable la información entre ejercicios, se han adaptado los importes reflejados ya en los informes de ejercicios anteriores, imputando los atrasos de revisión salarial al ejercicio en el que se hayan devengado realmente, independientemente del año en el que se hayan abonado.

A continuación, se detallan los ajustes de importes respecto a los informes ya publicados, así como las explicaciones a las variaciones producidas entre años:

1. D. Maurici Lucena Betriu. Presidente - Consejero Delegado.
Ejercicio 2021-2020

- A la cifra del ejercicio 2021 se le han restado los atrasos abonados en el ejercicio, correspondientes al año 2020 y, estos mismos, se han añadido al dato del ejercicio 2020, publicado en el informe correspondiente a dicho ejercicio.
La variación existente entre 2020 y 2021, una vez hecho este ajuste, se debe a la aplicación de la revisión salarial para 2021, recogida en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, consistente en un incremento del 0,9% respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2020.

Ejercicio 2020-2019
La variación existente entre 2020 y 2019, una vez hecho el ajuste anterior, se debe a la subida salarial correspondiente a 2020, que según el Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020 es de un 2%, con respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2019, que consolidaban el 2,50% a esa fecha, cuando la media de la subida 2019 fue de un 2,375% (2,25% previsto en el R.D.-Ley 24/2018, de 21 de diciembre y, adicionalmente, el incremento del 0,25%, con efectos de 1 de julio de 2019, derivado del crecimiento del PIB y aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de junio de2019). Por último, la variación también se debe a las aportaciones al Plan de Pensiones ingresadas en el ejercicio 2020, correspondientes a los ejercicios 2018 y 2019.

Ejercicio 2019-2018
- La diferencia entre estos ejercicios se debe a que, en 2018, se produjo cambio de titular y se reflejan sólo las retribuciones del actual, que se incorporó el 16 de julio de 2018.

2. D. Francisco Javier Marín San Andrés. Director General de Aeropuertos (Consejero Ejecutivo desde 29/10/2020).

Ejercicio 2021-2020
- A la cifra del ejercicio 2021 se le han restado los atrasos abonados en el ejercicio, correspondientes al año 2020.
- Al dato del ejercicio 2020, publicado en el informe correspondiente a dicho ejercicio, se le han añadido los atrasos correspondientes al período durante el que fue Consejero en 2020.
- La diferencia entre estos ejercicios se debe principalmente a que la cifra de 2020 refleja las retribuciones del titular sólo desde que fue nombrado Consejero Ejecutivo, el 29 de octubre de 2020.

3. Remuneración de los empleados.

Ejercicio 2021-2020
La variación en la remuneración media de los empleados se debe principalmente al no abono del complemento de Productividad (no consolidable) en el ejercicio 2021. Además, se encuentra pendiente de aplicación la revisión salarial para el año 2021, recogida en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, consistente en un incremento del 0,9% respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2020.

Ejercicio 2020-2019
La variación en la remuneración media de los empleados en 2020 se debe principalmente a la actualización de la cifra con la subida del 2%, no aplicada durante el ejercicio, recogida en el Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

Ejercicio 2019-2018

La variación en la remuneración media de los empleados se debe principalmente a la aplicación en 2019 de la subida del 2,25% prevista en el R.D.-ley 24/2018, de 21 de diciembre y, adicionalmente, el incremento del 0,25%, con efectos de 1 de julio de 2019, derivado del crecimiento del PIB y aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de junio de 2019. Como resultado, la subida media del ejercicio es de un 2,375%. Así como el incremento del complemento de Productividad (no consolidable).

Ejercicio 2018-2017
La variación en la remuneración media de los empleados se debe principalmente a la aplicación en 2018 de la revisión salarial del 1,5% y, adicionalmente, el incremento del 0,25%, con efectos de 1 de julio de 2018, derivado del crecimiento del PIB y aprobada en Ley 6/2018, de 3 de julio de P.G.E. para el año 2018. Como resultado, la subida media del ejercicio es de un 1,625%. Así como el incremento del complemento de Productividad (no consolidable) y otros conceptos relacionados con el cumplimiento de antigüedad.

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.

[CONTINÚA DEL APARTADO A.1.1]

El Director General de Aeropuertos (D. Francisco Javier Marín San Andrés), Consejero Ejecutivo desde el 29 de octubre de 2020, tras la aplicación, en 2021, de las revisiones salariales correspondientes a los años 2020 (que se encontraba pendiente) y 2021, recogidas respectivamente en el Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, y en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, percibe, por su puesto ejecutivo, una retribución fija cuyo importe asciende a 92.946,80 euros. Además, percibe un complemento de puesto (22.079,34 euros) y un complemento variable (26.843,95 euros).

La revisión salarial para 2020, recogida en el Real Decreto-Ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, consiste en un incremento del 2% respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2019.

La revisión salarial para 2021, recogida en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, consiste en un incremento del 0,9% respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2020.

(iii) Los consejeros de Aena que tienen además la consideración de alto cargo o máximo responsable o directivo del sector público no perciben la dieta indicada en el apartado (i) anterior, siendo ingresado el importe correspondiente a los Altos Cargos en el Tesoro Público.

En 2021 D. Maurici Lucena Betriu, D. Ángel Luis Arias Serrano, D. Ignacio Díaz Bidart y Dª Angélica Martínez Ortega, han tenido la consideración de Alto Cargo por lo que su dieta se ha ingresado en el Tesoro Público.

Asimismo, D. Francisco Javier Marín San Andrés, Consejero Ejecutivo de la Sociedad, no percibe la dieta por asistencia al Consejo de Administración por su condición de Director General de Aeropuertos, sujeto al Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, el cual establece, en su artículo 8.1, la incompatibilidad de esta retribución salarial con el cobro de indemnizaciones previstas en el artículo 27.1.a) del RD 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, que regula el cobro por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración.

Por todo lo expuesto, Aena sigue siendo una sociedad cotizada que no cuenta con una política de remuneraciones, dado que resulta de aplicación la normativa pública mencionada anteriormente.

En este sentido, cabe señalar que Aena no puede proponer una política de remuneraciones comparable con las del resto de empresas cotizadas españolas (tanto las que pertenecen al índice IBEX-35 como las restantes) ya que, a diferencia de Aena, éstas tienen fijadas unas retribuciones, tanto por el mero ejercicio del cargo de consejero (o miembro de una Comisión del Consejo de Administración) como por el desempeño de funciones ejecutivas, muy superiores a las de Aena al no estar restringidos los importes por ninguna norma imperativa (como si lo están por la Orden Comunicada en el caso de Aena).

Así, en este Informe Anual de Remuneraciones se hace necesario señalar que Aena no puede seguir las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de Sociedades Cotizadas relativas a remuneraciones de consejeros como se ha hecho constar también en el Informe Anual de Gobierno Corporativo. En concreto, las recomendaciones que no puede seguir, y que tienen que ver con las remuneraciones de los consejeros son la 51, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62 y 63.

En línea con lo detallado anteriormente y en ausencia de una política de remuneraciones al uso, la Sociedad no ha requerido la participación de ningún asesor externo para la fijación de la misma.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

22/02/2022

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

[ ] Si
[√] No

Mas información acerca de nuestras políticas
de certificación en www.smartrading.es