

2

GOBIERNO CORPORATIVO

2.1	Administración, dirección y control	147	2.3	Planes de incentivos y de participación en los resultados para empleados	171
2.1.1	Consejo de Administración, Presidentes y Chief Executive Officers	147	2.3.1	Planes de incentivos y de participación en los resultados para empleados	171
2.1.2	Comité de Auditoría	156	2.3.2	Planes de acciones para empleados (ESOP)	171
2.1.3	Comité de Nombramientos y Remuneración	156	2.3.3	Planes de Incentivos a Largo Plazo	174
2.1.4	Comité Ejecutivo	157			
2.1.5	Sistemas de Gestión de Riesgos y Control Interno	159			
2.2	Retribución de los Consejeros y de los principales directivos	165			
2.2.1	Remuneración de los Consejeros y de los principales directivos	165			
2.2.2	Incentivos a largo plazo concedidos a los dos Chief Executive Officers	170			
2.2.3	Operaciones con partes vinculadas	170			
2.2.4	Préstamos y garantías a los Consejeros	170			

EADS es una sociedad registrada en los Países Bajos y que cotiza en Francia, Alemania y España. Dado el gran número de regímenes de gobierno corporativo que le son aplicables, EADS aplica un conjunto de principios y recomendaciones comunes de gobierno corporativo para adherirse a las mejores prácticas de gobierno corporativo aplicables en esas jurisdicciones.

En concreto y de conformidad con el derecho holandés, la Sociedad aplica las disposiciones del Código de Gobierno Corporativo Holandés (el “**Código Holandés**”), o en su caso, según lo previsto por el principio “aplicar o explicar”, expone en su Informe Anual del Consejo las razones por las que ha optado por no aplicar dichas disposiciones. En el apartado 4.2 titulado “Código de Gobierno Corporativo Holandés” de su Informe del Consejo correspondiente al ejercicio 2004, que se aprobó en la Junta General de Accionistas del 11 de mayo de 2005, EADS facilitó explicaciones apropiadas y detalladas, que continúan siendo válidas, sobre la falta de aplicación de las disposiciones III.2.1, III.3.6, III.4.1(f), III.5.1, III.5.6, III.5.11, III.5.12, III.8.3, III.5.13(a), III.5.13(d) (en particular, a consecuencia del carácter controlado de EADS, que hace que la mayoría de los miembros del Consejo, del Comité de Auditoría y del Comité de Nombramientos y Remuneración puedan ser nombrados y también cesados por sus accionistas mayoritarios), II.2.6, III.7.3, III.7.2, II.1.1, III.3.5, IV.3, IV.2 y IV.1.7 (en particular, debido a que EADS cotiza en las bolsas de Francfort y París, así como en las bolsas españolas y trata de cumplir estrictamente las normativas aplicables y de seguir las prácticas generales de esos mercados protegiendo a todos sus accionistas). Igualmente, EADS modificó sus declaraciones en el Informe del Consejo del ejercicio 2005 que quedó aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 4 de mayo de 2006 en lo referente a las razones detalladas para la falta de aplicación de las disposiciones II.1.4 (dentro del marco de control interno y la gestión de riesgos), II.1.6 (sistema de alerta ética), II.2.1, II.2.2 y II.2.7 (remuneración concedida a los miembros del Consejo de Administración).

El Informe del Consejo de Administración de EADS se incluye en la Documentación de la Junta General (disponible en la página web de EADS (www.eads.com), en el apartado “Gobierno Corporativo”), y las declaraciones que allí se encuentran relativas al Gobierno Corporativo (apartado 4.2 “Código de Gobierno Corporativo Holandés”) para los ejercicios 2004, 2005 y 2006 se considerarán incorporadas a y forman parte del presente Documento de Registro.

1. En lo que se refiere a la remuneración de los Miembros del Consejo de Administración

EADS aplica diferentes reglas para la remuneración de los Miembros Ejecutivos y No Ejecutivos del Consejo.

a) EADS cumple los principios generales aplicables en cada Bolsa donde cotiza. En lo que respecta al futuro Plan de Incentivos a Largo Plazo para Miembros Ejecutivos del Consejo se prevé una prima del 10% sobre las opciones sobre acciones que se aplicará cuando se calcule el precio de concesión. Además, los Miembros Ejecutivos del Consejo deberán guardar, hasta el final de su mandato, cierto número de acciones provenientes de la ejecución de sus opciones sobre acciones (mientras que la disposición II.2.1 del Código holandés recomienda que las opciones para adquirir acciones sean un elemento que condicione la remuneración y no sean condicionadas sólo cuando los Miembros del Consejo hayan conseguido ciertos resultados, tras un periodo de al menos tres años desde la fecha de concesión. Asimismo la disposición II.2.2 recomienda que la compañía, a pesar de que la disposición II.2.1 concede opciones no condicionadas a los miembros ejecutivos del Consejo, aplique en esta operación criterios de resultados y que, en cualquier caso, las opciones no se ejecuten en los tres primeros años tras su concesión). Se prevé que las acciones vinculadas a los resultados responderán a criterios de resultados a medio plazo. También se prevé que los miembros ejecutivos del Consejo deberán mantener un número determinado de acciones provenientes de opciones hasta el final de su mandato o durante un periodo mínimo de 2 años, según corresponda. La transformación de opciones en acciones tendrá lugar 3 años después de la concesión (aunque la disposición II.2.3 del Código holandés de Gobierno Corporativo recomienda que las acciones concedidas a los directivos miembros del Consejo sin condicionamientos financieros deberán guardarse durante un periodo mínimo de cinco años o hasta el final del cargo, como mínimo, si este periodo es más corto. El número de acciones que se concedan será en función de la consecución de unos objetivos ambiciosos, claramente cuantificables, señalados de antemano.

b) En el caso de cese de un miembro ejecutivo del Consejo, se le abonará una compensación por terminación de funciones que corresponderá al doble del total del sueldo anual objetivo. Sin embargo, esta compensación por terminación de funciones se reducirá *a prorrata* en función de la edad de jubilación (aunque la disposición II.2.7 del Código holandés de Gobierno Corporativo recomienda que la remuneración máxima, en el caso de cese, sea de un año de sueldo (el “sueldo fijo”), y que si esa cantidad de un año de sueldo fuera manifiestamente inadecuada para un miembro ejecutivo del Consejo de Administración que es cesado durante su primer año de mandato, dicho Consejero tuviera derecho a una compensación por cese que no supere el doble del sueldo anual).

2. EADS aplica un Sistema de Control Interno y Gestión de Riesgos, a nivel de todo el Grupo, que le permita tener garantías razonables de que los riesgos se gestionan de forma efectiva

Una de las misiones fundamentales de la dirección es la de facilitar un ambiente positivo para el Control Interno ("CI") y la Gestión de Riesgos ("GR") en EADS, de acuerdo con las exigencias y buenas prácticas de gobierno corporativo en los Países Bajos, Francia, Alemania y España. EADS ha asumido que los cambios continuos que se producen en las disposiciones legales y normativas, provenientes de sistemas jurídicos diversos y son de aplicación para EADS exigen un enfoque estratégico del CI y de la GR. Por ello, ha empezado a aplicar un sistema de CI y de GR, a nivel de todo el Grupo, a principios de 2004. Ese sistema se basa en los Marcos de Control Interno y de Gestión de Riesgos en la Empresa del Committee of Sponsoring Organisations of the Treadway Commission ("COSO").

El sistema de CI y GR facilita a la dirección un marco para gestionar la incertidumbre y los riesgos que conlleva, y que son inherentes a la actividad de EADS. Sirve de base para todos los subprocesos de CI y GM que se encuentran en toda la empresa, a nivel de Divisiones y de Unidades de Negocio ("BU"). Al utilizar un enfoque uniforme del CI y la GR, EADS quiere disponer de garantías razonables sobre :

- la fiabilidad de su información financiera;
- la eficacia y eficiencia de sus operaciones; y
- el cumplimiento de la legislación y las normas aplicables.

Por muy bien que estén diseñados todos los sistemas de CI y de GR, tienen sus limitaciones inherentes, tales como la vulnerabilidad de ser eludidos o de que la dirección no respete

los controles instalados. Por consiguiente, no se puede asegurar que el sistema de control interno y de gestión de riesgos de EADS, aun empleando el mayor cuidado y esfuerzo, sea totalmente efectivo.

3. Sistema de Alerta Ética

EADS está implementando un procedimiento para recibir, respetando la confidencialidad, las preocupaciones sobre, por ejemplo, la información financiera, la gestión de riesgos internos y los sistemas de control, así como todo lo que se refiere a temas operativos, de forma general. La organización del sistema de alerta ética de EADS formará parte de su estructura de cumplimiento, que se está formalizando en estos momentos.

Ya se ha consultado a los comités de empresa sobre la forma de implementar este procedimiento. Cuando el Consejo haya decidido sobre la estructura organizacional de cumplimiento y cuando se hayan llevado a cabo varias reuniones con los respectivos comités de empresa acerca de la introducción de un sistema de alerta ética éste se aplicará. Ello permitirá a la Compañía cumplir la disposición II.1.6 del Código holandés que recomienda que una compañía se asegure de que sus empleados tienen la posibilidad de informar de presuntas irregularidades de carácter general, operativo o financiero, o relativas a la actuación de los miembros ejecutivos del Consejo, a los Presidentes del Consejo o a un cargo nombrado por ellos, y que esas denuncias puedan hacerse públicas en la web de la empresa.

EADS cumple por tanto con las disposiciones del Código Holandés, puesto que la junta general de la Sociedad aprobó el apartado relativo al Gobierno Corporativo incluido en el Informe del Consejo de Administración desde el año 2003.

2.1 Administración, dirección y control

2.1.1 Consejo de Administración, Presidentes y Chief Executive Officers

Según lo dispuesto por los Estatutos de EADS, la gestión y los asuntos diarios de la Sociedad son responsabilidad del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración está compuesto de un máximo de 11 miembros, nombrados y cesados por la Junta General de Accionistas. El Consejo de Administración elaboró una serie de normas que regulan los asuntos internos (las "**Normas**

Internas del Consejo de Administración") en la reunión del Consejo de Administración celebrada el 7 de julio de 2000. Las Normas Internas del Consejo de Administración fueron modificadas en una reunión del Consejo de Administración posterior celebrada el 5 de diciembre de 2003 con el fin de adoptar las recomendaciones de cambio relativas al gobierno corporativo. Las Normas Internas del Consejo de Administración establecen la composición, funciones y

principales responsabilidades del Consejo de Administración, así como el procedimiento de nombramiento y las responsabilidades de los Presidentes y Chief Executive Officers. Las Normas Internas del Consejo de Administración disponen asimismo la creación de dos comités (el Comité de Auditoría y el Comité de Nombramientos y Remuneración) especificando la composición, funciones y normas de funcionamiento de los mismos.

El Consejo de Administración ha adoptado asimismo Normas específicas sobre Operaciones con Información Privilegiada, que limitan la posibilidad de negociar con acciones de EADS en determinadas circunstancias (para más información, véase “Parte 2/3.1.3 Derecho aplicable – Regulación Holandesa”).

Las partes del Participation Agreement (tal y como se definen en el primer párrafo de “Parte 2, sección 3.3.2 Relaciones con los Accionistas Principales”) acordaron que los derechos de voto inherentes a las Acciones Indirectas de EADS se ejerzan por EADS Participations B.V. para garantizar que el Consejo de Administración de EADS esté compuesto por los Consejeros de EADS Participations B.V., así como por dos Consejeros independientes adicionales que no sean directivos, consejeros, empleados ni agentes, ni mantengan ningún otro tipo de vínculo comercial ni profesional significativo con los grupos DaimlerChrysler, Société de Gestion de Participations A  ronautiques (“**SOGEPA**”) o Lagardère, ni con el Estado Francés. De conformidad con el Participation Agreement, el Consejo de Administración está formado por diez miembros, de los cuales :

- cuatro son nombrados por DaimlerChrysler;
- cuatro son nombrados por Société de Gestion de l’Aéronautique, de la Défense et de l’Espace (“**SOGEADE**”); y
- dos Consejeros independientes, uno nombrado por DaimlerChrysler y otro, por SOGEADE.

Adicionalmente, aunque desde el 8 de julio de 2003 la Sociedad de Participaciones Industriales (“**SEPI**”) no tiene derecho a nombrar Consejeros, en virtud de la propuesta de DaimlerChrysler y SOGEADE, la junta de accionistas de EADS que se celebró el 11 de mayo de 2005 nombró un Consejero español adicional, de modo que el número total de Consejeros pas   a once.

De conformidad con los Estatutos, el mandato de los miembros del Consejo de Administración expiró en la Junta General Ordinaria de la Sociedad que tuvo lugar el 11 de mayo de 2005. Dicha junta general reeligió al Consejo de Administración para un periodo de cinco años que concluir   al cierre de la Junta General que se celebrará en el año 2010. Los miembros del

Consejo de Administración serán elegidos cada cinco Juntas Generales Ordinarias.

La Junta de Accionistas podrá en cualquier momento suspender o cesar a cualquier miembro del Consejo de Administración. El número de mandatos sucesivos que un Consejero puede desempeñar no est   limitado.

El Consejo de Administración nombró dos Presidentes (Chairmen), uno de los cuales fue elegido entre los consejeros designados por DaimlerChrysler y el otro entre los consejeros designados por SOGEADE.

Los Presidentes garantizan el buen funcionamiento del Consejo de Administración y en particular las relaciones con los Chief Executive Officers, a quienes asesoran en lo concerniente a las negociaciones estratégicas de alto nivel con socios externos.

El Consejo de Administración nombró igualmente dos Chief Executive Officers, que serán los responsables de la gestión diaria de la Sociedad, uno de los cuales fue elegido entre los consejeros designados por DaimlerChrysler y el otro entre los consejeros designados por SOGEADE.

La representación de la Sociedad será ejercida por el Consejo de Administración o por los Chief Executive Officers actuando conjuntamente. Adicionalmente, la Sociedad ha concedido poderes generales a cada uno de los Chief Executive Officers, autorizándoles a representar individualmente a la Sociedad.

En caso de desacuerdo entre los dos Chief Executive Officers, la cuestión objeto del desacuerdo será sometida a los dos Presidentes.

Los Chief Executive Officers no realizarán operaciones que sean propias de las responsabilidades principales del Consejo de Administración sin que estas operaciones hayan sido aprobadas previamente por el mismo.

Las responsabilidades principales del Consejo de Administración incluyen entre otras :

- la aprobación de cualquier modificación de la naturaleza y del ámbito de actividad del Grupo;
- la aprobación de la estrategia global y del plan estratégico del Grupo;
- la aprobación del plan de negocio (business plan) y del presupuesto anual del Grupo;
- la fijación de los principales objetivos de resultado del Grupo;
- el nombramiento de los miembros del Comité Ejecutivo (véase más abajo) y del Secretario Corporativo;

- la aprobación de las propuestas para el nombramiento de los miembros del Comité de Accionistas de Airbus, del Comité Ejecutivo, y de los Presidentes de la Comisión de Control (o entidades similares) y de los Chief Executive Officers (o puestos equivalentes) de las sociedades y unidades de negocio significativas del Grupo;
- la aprobación de modificaciones importantes de la estructura organizativa del Grupo;
- la aprobación de las principales decisiones relativas a inversiones, proyectos, productos o desinversiones del Grupo previstos en el plan de negocio y cuyo valor sea superior a 200 millones de euros;
- la aprobación de las alianzas estratégicas y relaciones de cooperación del Grupo;
- la aprobación de cualquier decisión importante que afecte a la actividad de misiles balísticos del Grupo;
- la aprobación de cuestiones relacionadas con la política accionarial y de las medidas o anuncios importantes de cara al mercado de capitales; y
- la aprobación de otras medidas y actividades de importancia fundamental para el Grupo o que impliquen un nivel de riesgo distinto al habitual.

El Consejo de Administración celebró diez reuniones durante 2006 y fue informado periódicamente de la evolución de la Sociedad mediante informes de los Chief Executive Officers, acompañados de estimaciones actualizadas y de planes estratégicos y operativos. El índice medio de asistencia a dichas juntas fue del 95%.

Tras una consideración pormenorizada de la producción y del programa de entregas del A380, Airbus informó al Consejo de Administración, el día 13 de junio, que el calendario de entregas para el periodo 2006-2009 quedaba modificado. En consecuencia, el Consejo de Administración decidió hacer público inmediatamente el nuevo calendario y su impacto financiero reiteradamente con fecha de 3 de octubre de 2006 (encontrará la declaración de EADS y más información sobre las medidas reglamentarias y judiciales adoptadas en “Nota a los Estados Financieros – Nota 28 : Litigios y reclamaciones.”). El 2 de julio de 2006, el Consejo de Administración nombró un nuevo Co-Chief Executive Officer, Louis Gallois, que sustituía a Noël Forgeard en sus funciones, y a Christian Streiff como nuevo Presidente y Chief Executive Officer de Airbus. Ambos pasaron a formar parte del Comité Ejecutivo. Tras la dimisión, tres meses después, del Presidente y Chief Executive Officer de Airbus, Christian Streiff, el Consejo de Administración cambió la estructura gerencial de EADS significativamente nombrando, el 9 de octubre de 2006, al Co-Chief Executive Officer de EADS, Louis Gallois, también Presidente y Chief Executive Officer de Airbus. Las demás divisiones quedaban bajo la

responsabilidad del Co-Chief Executive Officer de EADS Thomas Enders. Posteriormente, el 31 de octubre de 2006, el Consejo de Administración nombró al Director Financiero de EADS, Hans-Peter Ring, Director Financiero de Airbus. El Consejo de Administración también nombró en la misma fecha al nuevo Chief Operating Officer de Airbus, Fabrice Brégier, y a un nuevo Director de la División Eurocopter, Lutz Bertling, Miembros del Comité Ejecutivo. En términos generales, a lo largo de 2006, nueve reuniones del Consejo de Administración se dedicaron a temas relacionados con Airbus. El 5 de abril de 2007, Manfred Bischoff presentó su dimisión como Presidente del Consejo de Administración de EADS y éste designó a Rüdiger Grube como su sucesor en dicho puesto. Manfred Bischoff también presentó su dimisión como miembro del Consejo de Administración.

En dichas reuniones, se analizaron en profundidad una serie de temas y se autorizaron ciertas operaciones, tales como : la estrategia de EADS (incluida, en el terreno de las fusiones y adquisiciones, la consolidación de la industria europea y la recompra de la participación de Airbus en BAE Systems); las grandes cuestiones económicas como los esfuerzos por recuperar la fabricación del A380 y el programa Power8; la decisión del lanzamiento industrial del A350 y la futura estrategia de producto de Airbus; las revisiones de los programas UAV y A400M, de EADS; la revisión de la futura estrategia de Sogerma; la aprobación o el aplazamiento de planes operativos, temas de reorganización, presupuestos, resultados financieros y previsiones del Grupo; las medidas de optimización financiera y los debates sobre la implantación de un sistema de alerta ética. El Consejo de Administración se ocupó asimismo de temas relacionados con el personal y los recursos humanos, tales como la calificación y remuneración de los cargos directivos (incluidos planes de incentivos a largo plazo y de acciones concedidas a empleados) así como la contratación, la conservación y el desarrollo de personas con alto potencial a fin de asegurar la calidad futura de la dirección de EADS y su estructura de liderazgo multinacional.

Cada Consejero dispondrá de un voto, entendiéndose que en caso de vacantes en el seno del Consejo de Administración en relación con un puesto de consejero designado por DaimlerChrysler o por SOGEADE, los consejeros designados por DaimlerChrysler y que estuvieran presentes o representados en la reunión dispondrán conjuntamente del mismo número de votos que los consejeros designados por SOGEADE y que estuvieran presentes o representados en la reunión y viceversa. Todas las decisiones del Consejo de Administración deberán obtener el voto favorable de al menos siete Consejeros en persona o por poder.

El quórum para el examen de las cuestiones que figuran en el orden del día de cualquier reunión del Consejo de

Administración será de al menos un consejero designado por SOGEADE y un consejero designado por DaimlerChrysler.

En el caso de que se produzca una situación de bloqueo en el seno del Consejo de Administración, distinta de aquella en la que DaimlerChrysler tiene derecho a ejercer la opción de venta concedida por SOGEADE (véase “Parte 2/3.3.2 Relaciones con los principales accionistas – Opción de venta”), el asunto será remitido a Arnaud Lagardère (o a la persona que sea designada a tal efecto por Lagardère) como representante de SOGEADE y al Chief Executive Officer de DaimlerChrysler. En el caso de que el asunto en cuestión, incluyendo un bloqueo de los que dan derecho a DaimlerChrysler a ejercer dicha opción de venta (pero en este caso con el acuerdo de SOGEPA y de DaimlerChrysler), sea un asunto dentro de la competencia de la Junta General de Accionistas de EADS, podrá ser sometido a la Junta General, estando suspendidos en dicha junta los derechos de voto de DaimlerChrysler, SOGEADE y SEPI.

Conforme a las disposiciones de las Normas Internas del Consejo de Administración, el Consejo de Administración está facultado para constituir comités formados por Consejeros. Además del Comité de Auditoría y del Comité de Nombramientos y Remuneración, el Consejo de Administración tendrá la posibilidad de constituir otros comités en los que podrá delegar ciertas funciones menores o accesorias de toma de decisiones, no eximiendo dicha delegación al conjunto de

Consejeros de su responsabilidad colectiva. El quórum para el examen de las cuestiones que figure en el orden del día de cualquier reunión de dichos comités será de al menos un consejero designado por SOGEADE y un consejero designado por DaimlerChrysler. Todas las decisiones de cualesquiera comités se adoptarán por mayoría simple.

La actuación del Consejo de Administración se regirá, además de por sus Normas Internas, por las directrices internas de los consejeros (las “**Directrices de los Consejeros**”) adoptadas en una reunión celebrada el 10 de diciembre de 2004 de acuerdo con los estándares en materia de Gobierno Corporativo. Las Directrices de los Consejeros están compuestas por un código de los Consejeros (el “**Código de los Consejeros**”) que detalla los derechos y deberes de los miembros del Consejo de Administración, un código del Comité de Auditoría (el “**Código del Comité de Auditoría**”) y un código del Comité de Remuneración y Nombramientos (el “**Código del Comité de Remuneración y Nombramientos**”). Cada uno de ellos detalla las funciones reforzadas de cada uno de los Comités.

El Código de los Consejeros establece los principios básicos que deben respetar todos y cada uno de los Consejeros, tales como la obligación de actuar en interés de la Sociedad y de sus accionistas, la obligación de dedicar todo el tiempo y la atención que sean necesarios al desempeño de sus deberes y la obligación de evitar cualquier conflicto de interés.

COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Nombre	Edad	Inicio del mandato	Conclusión del mandato	Principal cargo en el Grupo
Rüdiger Grube	55	2005	2010	Presidente de EADS
Arnaud Lagardère	46	2005	2010	Presidente de EADS
Thomas Enders	48	2005	2010	Chief Executive Officer de EADS
Louis Gallois	63	2005	2010	Chief Executive Officer de EADS y Presidente de Airbus
Jean-Paul Gut	45	2005	2010	Director de Marketing, Estrategia y Desarrollo Global de EADS
Hans Peter Ring	56	2005	2010	Director financiero de EADS y Director financiero de Airbus
Juan Manuel Eguiagaray Ucelay	61	2005	2010	Miembro del Consejo de Administración de EADS
François David	65	2005	2010	Miembro del Consejo de Administración de EADS
Michael Rogowski	68	2005	2010	Miembro del Consejo de Administración de EADS

Nota :El domicilio profesional de todos los consejeros para cualquier asunto relacionado con EADS es La Carré, Beechavenue 130-132, 1119 PR, Schiphol-Rijk, Países Bajos.

En la Junta General de Accionistas que se celebrará el 4 de mayo de 2007, se propondrá el nombramiento de dos miembros más del Consejo de Administración, Michel Pebereau y Bodo Uebber, con efectos inmediatos a partir del final de dicha Junta.

Currículum Vitae y otros cargos y funciones desempeñados por los miembros del Consejo de Administración en otras sociedades

Rüdiger Grube

El Dr. Rüdiger Grube es miembro del Consejo de Dirección de DaimlerChrysler AG desde el 1 de octubre de 2001, responsable del Desarrollo Corporativo. También tiene bajo su responsabilidad todas las actividades de DaimlerChrysler AG en el noreste de Asia, incluida China. El Dr. Grube es licenciado por la Universidad de Hamburgo en ingeniería y construcción aeronaval, y doctor en ciencias industriales.

Empezó su carrera profesional en 1989, en MBB de Munich. En 1995, fue nombrado Director de Planificación Corporativa y Tecnología de Deutsche Aerospace AG. En 1996, fue nombrado Vicepresidente y responsable de Estrategia Corporativa de Daimler-Benz AG y, posteriormente, de DaimlerChrysler. En 2000, fue nombrado Vicepresidente de Desarrollo Corporativo.

A continuación se detallan sus cargos actuales además de los expuestos en la tabla anterior :

- Presidente del Consejo de Administración de EADS Participations B.V.;
- Miembro del Consejo de Dirección de DaimlerChrysler;
- Presidente de la Comisión de Control de MTU Friedrichshafen GmbH y DaimlerChrysler Off-highway GmbH;
- Presidente del Consejo de Administración de DaimlerChrysler China Limited, Beijing;
- Vicepresidente del Consejo de Administración de Beijing Benz DaimlerChrysler Automotive (BBDC-A);
- Miembro del Consejo de Administración de McLaren Group Ltd;
- Miembro de la Comisión de Control de DaimlerChrysler Financial Services AG;
- Miembro del Consejo Asesor de DaimlerChrysler Fleetboard;
- Miembro del Consejo Asesor de DaimlerChrysler Aviation; y
- Miembro de la Comisión de Control de la Hamburg Port Authority (“**HPA GmbH**”).

Otros cargos ocupados durante los últimos cinco años :

- Miembro del Consejo de Administración de Hyundai Motor Company (dimitió el 13 de mayo de 2004); y
- Miembro del Consejo de Administración de Mitsubishi Motors Company (dimitió el 24 de noviembre de 2005).

Arnaud Lagardère

El Sr. Lagardère es General Partner y Chief Executive Officer de Lagardère desde 2003. Comenzó su carrera profesional en 1986 como Director General de MMB, la sociedad matriz de Hachette y Europe 1. En 1987, fue nombrado Vicepresidente de la Comisión de Control del Banco Arjil y más tarde responsable de actividades emergentes y medios electrónicos de Matra. En 1994, fue nombrado Chief Executive Officer de Grolier Inc. en los EE.UU.. Es Gerente de Lagardère desde 1998. En 1999, fue nombrado Chief Executive Officer tanto de Lagardère Media como de Lagardère Active. Arnaud Lagardère se licenció en Ciencias Económicas por la Universidad de París Dauphine.

A continuación se detallan sus cargos actuales además de los expuestos en la tabla anterior :

Cargos ejecutivos actuales :

- General Partner y Chief Executive Officer de Lagardère;
- Presidente y Chief Executive Officer de Lagardère Media (Hachette S.A.);
- Presidente de la Comisión de Control de Lagardère Active (S.A.S.);
- Presidente (Chief Executive Officer) de Lagardère Active Broadband (S.A.S.);
- Presidente y Chief Executive Officer de Lagardère (S.A.S.);
- Presidente y Chief Executive Officer de Lagardère Capital & Management (S.A.S.);
- Presidente y Chief Executive Officer de Arjil Commanditée-ARCO (S.A.);
- Presidente de la Fondation Jean-Luc Lagardère;
- Presidente de “Association des Amis de Paris Jean-Bouin C.A.S.G.”;
- Presidente de “Association Nouvel Elan Croix Catelan”; y
- Presidente de “Association Lagardère Paris Racing”.

Cargos actuales no ejecutivos :

- Presidente del Consejo de Administración de EADS Participations B.V.;
- Miembro de la Comisión de Control de Virgin Stores (S.A.);
- Miembro de la Comisión de Control de DaimlerChrysler;
- Miembro de la Comisión de Control de Le Monde (S.A.);
- Director de Hachette Livre (S.A.);
- Director de Hachette Distribution Services (S.A.);
- Presidente de la Comisión de Control de Hachette Filipacchi Medias (S.A.S.);

- Representante permanente de Lagardère Active Publicité ante el Consejo de Administración de Lagardère Active Radio International (S.A.);
- Director de Lagardère Ressources (S.A.S.);
- Director de France Télécom (S.A.);
- Director de LVMH Moët Hennessy Louis Vuitton (S.A.);
- Miembro de la Comisión de Control de Lagardère Sports (S.A.S.);
- Director de Lagardère Management, Inc; y
- Presidente del Consejo de Administración de Lagardère Active North America Inc.

Otros cargos ocupados durante los últimos cinco años :

- Miembro de la Comisión de Control de T. Online International AG;
- Miembro del Consejo de Administración de LCM Expression S.A. (dimitió en junio de 2002);
- Miembro del Consejo de Administración de Multithématiques S.A. (dimitió en diciembre de 2002);
- Codirector de I.S.-9 (dimitió en mayo de 2003);
- Director de Lagardère Active Publicité (SNC) (dimitió en mayo de 2003);
- Miembro del Consejo de Administración de la Sociedad d'Agences et de Diffusion S.A. (dimitió en junio de 2003);
- Director de Nouvelles Messagerie de la Presse Parisienne – N.M.P.P. SARL (dimitió en julio de 2003);
- Miembro del Consejo de Administración de Canalsatellite S.A. (dimitió en diciembre de 2003);
- Miembro del Consejo de Administración de Lagardère-Sociétés S.A.S. (dimitió en diciembre de 2003);
- Miembro del Consejo de Administración de Éditions P. Amaury S.A. (dimitió en diciembre de 2003);
- Presidente y Chief Executive Officer de Lagardère Images S.A.S. (dimitió en octubre de 2004);
- Presidente y Chief Executive Officer de Lagardère Thématiques S.A. (dimitió en noviembre de 2004);
- Director de Lagardère Elevage (dimitió en marzo de 2005);
- Vicepresidente de la Comisión de Control de Banque Arjil & Cie (dimitió en abril de 2005);
- Presidente del “Club des entreprises Paris 2012” (dimitió en enero de 2006);
- Miembro del Consejo de Administración de Fimalac (dimitió en enero de 2006);

- Presidente (Chief Executive Officer) de Lagardère Active S.A.S. (dimitió en octubre de 2006);
- Director de Hachette Filipacchi Medias S.A. (dimitió en octubre de 2006);
- Representante permanente de Hachette S.A. ante el Comité de Dirección de SEDI TV-TEVA (S.N.C.) (dimitió en diciembre de 2006); y
- Presidente y Chief Executive Officer de Lagardère Active Broadcast (S.A.) (dimitió en marzo de 2007).

Thomas Enders

En 1991 el Sr. Enders se incorporó a MBB (“**Messerschmitt-Boelkow-Blohm**”)/Dasa AG, tras haber desempeñado varios cargos en institutos de investigación internacionales y en el Parlamento alemán, y haber formado parte del personal de planificación del Ministerio de Defensa alemán. Después de varios años en el departamento de marketing de la empresa, se convirtió en Secretario Corporativo de Dasa AG en 1995. Desde 1996 fue el responsable de Tecnología y Estrategia Corporativa, y en 2000, con ocasión de la creación de EADS, fue nombrado Jefe de la División de Defensa y Seguridad. En junio de 2005 fue nombrado Chief Executive Officer de EADS. El Sr. Enders está licenciado por la Universidad de Bonn y la de UCLA, California.

A continuación se detallan sus cargos actuales además de los expuestos en la tabla anterior :

- Miembro del Consejo de Administración de EADS Participations B.V. y Chief Executive officer de EADS Participations B.V.;
- Presidente de la Asociación Alemana de la Industria Aeroespacial-BDLI;
- Presidente de la Comisión de Control de EADS Deutschland GmbH;
- Presidente del Comité de Accionistas de Airbus SAS;
- Presidente de la Comisión de Control de Eurocopter SAS;
- Miembro del Consejo de Administración de EADS North America Inc.;
- Miembro del Consejo de Administración de la Asociación Federal de la Industria Alemana (“**BDI**”);
- Miembro de la Comisión de Control de Deutsche BP; y
- Presidente de Atlantikbrücke.

Otros cargos ocupados durante los últimos cinco años :

- Presidente de la Comisión de Control de DADC Luft und Raumfahrt Beteiligungs AG (“**DADC**”) (dimitió en octubre de 2005);

- Miembro de la Comisión de Control de Industrieanlagen-Betriebsgesellschaft mbH (“IABG”) (dimitió en diciembre de 2005);
- Presidente de la Comisión de Control de Dornier GmbH (dimitió en marzo de 2006); y
- Presidente de AeroSpace and Defence Industries Association of Europe (“ASD”) (dimitió en octubre de 2006).

Louis Gallois

El Sr. Louis Gallois era Presidente de Société Nationale des Chemins de Fer (“SNCF”) desde 1996. A partir de 1972 trabajó en diversos puestos para el Ministerio de Economía y Finanzas, el Ministerio de Investigación e Industria y el Ministerio de Defensa. En 1989 fue nombrado Presidente y Chief Executive Officer de SNECMA y posteriormente, en 1992, Presidente y Chief Executive Officer de Aerospatiale. Más tarde, en 2006, fue nombrado Chief Executive Officer de EADS y de Airbus. Se licenció en Ciencias Económicas por la École des Hautes Études Commerciales (HEC) y estudió en la École Nationale d’Administration (ENA).

A continuación se detallan sus cargos actuales además de los expuestos en la tabla anterior :

- Miembro del Consejo de Administración de EADS Participations B.V. y Chief Executive officer de EADS Participations B.V.;
- Miembro del Consejo de Administración de Stichting Administratiekantoor EADS (la “Fundación”);
- Miembro del Consejo de Administración de la École Centrale des Arts et Manufactures; y
- Presidente de la Fondation Villette-Entreprises.

Otros cargos ocupados durante los últimos cinco años :

- Miembro del Consejo de Administración de Thales (dimitió el 30 de junio de 2005); y
- Presidente de SNCF (dimitió el 2 de julio de 2006).

Jean-Paul Gut

Desde 1983, el Sr. Gut ha ocupado varios cargos ejecutivos en el ámbito de las exportaciones y las operaciones internacionales en Matra Defense, Matra Defense Espace y el Grupo Lagardère. En 1998, fue nombrado miembro del Consejo de Administración del Grupo Lagardère como responsable de Operaciones Internacionales y del Sector de Alta Tecnología. Con la creación de EADS en 2000, el Sr. Gut fue nombrado Director de EADS Internacional y en 2005 se le nombró Director de Marketing, Estrategia y Desarrollo Global. Se licenció por el Institut d’Études Politiques de París (IEP) y posee un máster en Económicas.

A continuación se detallan sus cargos actuales además de los expuestos en la tabla anterior :

- Miembro del Consejo de Administración de Arjil Commandité-Arco S.A.;
- Miembro del Comité de Accionistas de Airbus S.A.S.;
- Miembro del Consejo de Administración de Dassault Aviation S.A.;
- Miembro del Consejo de Administración de EADS CASA;
- Miembro del Consejo de Administración de EADS North America Inc (USA);
- Consejero de GIE AMLI;
- Representante permanente de MBDA France en el Consejo de Administración de Eurotrading International (S.A.); y
- Miembro de la Comisión de Control de Eurocopter (S.A.S).

Otros cargos ocupados durante los últimos cinco años :

- Ninguno.

Hans Peter Ring

D. Hans Peter Ring inició su carrera profesional en MBB en 1977. En 1987, fue nombrado Director de Control de la División de Misiles y posteriormente de la División de Aviación y Defensa de Dasa AG. De 1992 a 1995 fue Director Financiero y miembro del Consejo de Dornier Luftfahrt. En 1996, fue nombrado Vicepresidente de Control de Dasa, y posteriormente de EADS. En 2002 fue nombrado Director Financiero de EADS y Director Financiero Ejecutivo en 2005. Además, en 2007, fue nombrado CFO de Airbus. El Sr. Hans Peter Ring posee una licenciatura en Administración de Empresas.

A continuación se detallan sus cargos actuales además de los expuestos en la tabla anterior :

- Miembro de la Comisión de Control (Aufsichtsrat) y del Comité de Accionistas de M+W Zander – D.I.B Facility Management GmbH;
- Miembro del Comité de Accionistas de Airbus S.A.S.;
- Miembro del Consejo de Administración de EADS Space B.V.;
- Miembro de la Comisión de Control de Eurocopter S.A.S.;
- Miembro del Consejo de Administración de EADS CASA;
- Miembro del Consejo de Administración de EADS North America Inc.;
- Representante de EADS ante la asamblea de miembros de ATR;

- Miembro del Consejo Asesor de Deutsche Bank (Región Munich);
- Miembro del “Wirtschaftsbeirat” del BayernLB;
- Miembro de la Comisión de Control de ESMT; y
- Miembro de “Außenwirtschaftsbeirat (AWB)” del “Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie”.

Otros cargos ocupados durante los últimos cinco años :

- Miembro del Consejo Asesor de Travel-Management GmbH (dimitió el 31 de marzo de 2003); y
- Miembro de la Comisión de Control de ATR GIE (dimitió el 31 de diciembre de 2003).

Juan Manuel Eguiagaray Ucelay

El Sr. Juan Manuel Eguiagaray Ucelay es Director de Estudios de la Fundación Alternativas. Entre 1970 y 1982 fue profesor de economía en la Universidad de Deusto en Bilbao. A partir de la década de los 70 ocupó varios cargos políticos en España entre los que destacan los de Ministro de Administraciones Públicas (1991-1993) y Ministro de Industria y Energía (1993-1996). En 2001 abandonó su escaño en el Parlamento. El Sr. Eguiagaray Ucelay es licenciado en Economía y en Derecho por la Universidad de Deusto y Doctor por la misma universidad.

A continuación se detallan sus cargos actuales además de los expuestos en la tabla anterior :

- Director del Servicio de Estudios de la Fundación Alternativas;
- Presidente de Solidaridad Internacional (ONG);
- Asesor económico de Arco Valoraciones S.A.;
- Miembro del Consejo Asesor de Creation, Advising and Development (Creade S.L.); y
- Miembro del Consejo Asesor de la Fundación Grupo EP.

Otros cargos ocupados durante los últimos cinco años :

- Miembro del Consejo Asesor de Futurspace S.A. (dimitió el 5 de julio de 2004); y
- Profesor Asociado de Macroeconomía en la Universidad Carlos III de Madrid (dimitió el 30 de septiembre de 2006).

François David

El Sr. David es Presidente y Chief Executive Officer de Coface, una compañía internacional de proveedores de seguros y gestión de crédito desde 1994. Inició su carrera profesional en 1969 en el Departamento de Relaciones Económicas con el Exterior del Ministerio de Hacienda francés, donde desempeñó diversos cargos. En 1986, fue nombrado Director de Gabinete del

Ministro de Comercio Exterior. En 1987, fue nombrado Director de relaciones económicas exteriores del Ministerio de Economía, Finanzas y Presupuestos. En 1990, fue nombrado Director General Internacional de la sociedad Aerospatiale. El Sr. David se graduó en la École Nationale d'Administration, así como en el Institut d'Études Politiques de París y es licenciado en Sociología.

A continuación se detallan sus cargos actuales además de los expuestos en la tabla anterior :

- Presidente y Chief Executive Officer de Coface;
- Miembro del Consejo de Administración de Stichting Administratiekantoor EADS (la “Fundación”);
- Presidente y Chief Executive Officer de Coface Scrl;
- Presidente del Consejo de Administración de Viscontea Coface (Italy);
- Presidente del Consejo de Administración de Coface Services;
- Presidente de la Comisión de Control de AK Coface (Allgemeine Kreditversicherung Aktiengesellschaft Coface) (Alemania);
- Miembro del Consejo de Administración de Vinci;
- Miembro del Consejo de Administración de la asociación Coface Trade Aid;
- Presidente de Coface ORT;
- Presidente de La Librairie Electronique (LLE);
- Presidente del Centre d'études financiers;
- Presidente de Or Informatique; y
- Censor en Rexel.

Otros cargos ocupados durante los últimos cinco años :

- Miembro del Consejo de Administración de Rexel (dimitió en 2005).

Michael Rogowski

El Dr. Rogowski es Presidente de la Comisión de Control de Voith AG desde 2000 y también fue Presidente de la Asociación de la Industria Alemana entre 2000 y 2004. Se incorporó a Voith GmbH en 1974, como responsable de recursos humanos y de la gestión de materiales. En 1982, asumió la responsabilidad de la División de tecnología de propulsión y fue nombrado Presidente del Consejo de Administración de Voith GmbH en 1986 y de Voith AG en 1997. Estudió Ingeniería Económica y se doctoró en la Universidad de Karlsruhe en 1969.

A continuación se detallan sus cargos actuales además de los expuestos en la tabla anterior :

- Presidente de la Comisión de Control de Voith AG;
- Miembro del Consejo de Administración de Stichting Administratiekantoor EADS (la “Fundación”);
- Miembro de la Comisión de Control de Talanx AG/HDI Versicherung;
- Miembro de la Comisión de Control de IKB Deutsche Industrie-Bank AG;
- Miembro del Comité de Accionistas de Freudenberg & Co.;
- Miembro de la Comisión de Control de Carl Zeiss AG; y
- Miembro de la Comisión de Control de Kloeckner & Co. AG.

Otros cargos ocupados durante los últimos cinco años :

- Presidente de la Asociación Federal de la Industria Alemana, BDI (dimitió el 31 de diciembre de 2004);
- Miembro de la Comisión de Control de KSB AG (dimitió el 30 de abril de 2005);
- Miembro de la Comisión de Control de KfW Kreditanstalt für Wiederaufbau (dimitió el 31 de mayo de 2005);
- Miembro de la Comisión de Control de Deutsche Messe AG (dimitió el 30 de junio de 2005); y
- Vicepresidente de la Asociación Federal de la Industria Alemana, BDI (dimitió el 31 de diciembre de 2005).

La Sociedad no ha nombrado observadores del Consejo de Administración. De conformidad con el Derecho holandés aplicable, los empleados no pueden elegir Consejeros. Los Consejeros no están obligados a ser titulares de un número mínimo de acciones.

Consejeros Independientes

Los dos Consejeros Independientes nombrados en virtud de los criterios de independencia establecidos anteriormente son François David y Michael Rogowski.

Delitos previos y vínculos familiares

Al leer y entender de la Sociedad, ninguno de los Consejeros (ni a título individual ni como consejero o directivo de cualquiera de las entidades enumeradas anteriormente) ha sido condenado por delitos de estafa, ha sido objeto de un procedimiento de quiebra, nombramiento de un síndico o liquidación, ni ha sido objeto de ninguna acusación pública oficial o sanción por parte de una autoridad legal o reglamentaria, ni tampoco ha sido inhabilitado judicialmente para actuar como miembro de órganos administrativos,

directivos o de control de ningún emisor ni para dirigir los asuntos de ninguna sociedad como mínimo durante los últimos cinco años. En la fecha de este documento, no existen vínculos familiares entre los Consejeros.

Evaluación de la actuación del Consejo de Administración

En su reunión del 5 de diciembre de 2003 el Consejo de Administración decidió llevar a cabo una autoevaluación anual de sus resultados y una evaluación más detallada cada tres años, con la ayuda de consultores externos, si fuera necesario.

De acuerdo con lo anterior, a finales de 2006, el Consejo de Administración encargó a una empresa consultora independiente y de fama internacional (SpencerStuart) que asistiera a los Consejeros en la evaluación del funcionamiento del Consejo de Administración, conforme al acuerdo específico de los accionistas. En el transcurso de la evaluación, el consultor externo realizó entrevistas individuales con todos los Consejeros de EADS (tanto ejecutivos como no ejecutivos).

Se comunicó el resultado de la autoevaluación al Consejo de Administración, quien lo discutió para mejorar aún más la efectividad y eficiencia del Consejo. Las principales conclusiones de dicha autoevaluación son las siguientes :

El Consejo de Administración ha venido trabajando como un cuerpo cohesionado, en un ambiente abierto, constructivo y dinámico. El Consejo considera adecuada la frecuencia de sus reuniones y la estructura de sus Comités (Comité de Auditoría, Comité de Nombramientos y Remuneración), así como la duración de las reuniones y la tasa de asistencia a las mismas.

De forma casi unánime, los Consejeros señalaron que la eficacia de las reuniones es satisfactoria de forma general y que el Consejo aborda las cuestiones adecuadas, aunque en ocasiones se dedicara demasiado tiempo a temas operativos urgentes en comparación con los debates sobre temas estratégicos más a largo plazo.

Los Consejeros son conscientes de la peculiar estructura del accionariado, dividida en importantes bloques de accionistas y pusieron de relieve que, a pesar de ello, las decisiones fueron tomadas siempre en el interés de la compañía.

Esta evaluación identificó ciertas áreas potenciales de mejora para el futuro, tales como la diversidad de habilidades y experiencias dentro del Consejo de Administración (donde conocimientos financieros específicos pueden aportar cierto valor añadido), un examen más regular de la estrategia y los resultados de las divisiones más importantes de la compañía y la implementación de un proceso de planificación más estructurado para la sucesión de los principales ejecutivos gracias a una mayor implicación del Comité de Nombramientos y Remuneración.

También se subrayó que, con el fin de racionalizar el proceso de toma de decisiones, resultaba necesario rediseñar la

documentación y la información suministradas al Consejo antes de las reuniones.

2.1.2 Comité de Auditoría

Conforme a lo estipulado por las Normas Internas del Consejo de Administración, el Comité de Auditoría realiza recomendaciones al Consejo de Administración sobre el nombramiento de auditores y la determinación de su remuneración, la aprobación de los estados financieros anuales y de las cuentas periódicas, trata con los auditores el programa de auditoría y los resultados de la auditoría de cuentas y vigila la adecuación de los controles internos, de las políticas contables y de la información financiera del Grupo. El Comité de Auditoría tiene la responsabilidad de garantizar que las actividades de auditoría interna y externa sean realizadas correctamente y que a los temas de auditoría se les conceda la debida importancia en las reuniones del Consejo de Administración. Los reglamentos y responsabilidades del Comité de Auditoría se exponen con más detalle en su Código.

El Comité de Auditoría revisa las cuentas trimestrales, semestrales y anuales sobre la base de los documentos distribuidos con antelación y las conversaciones con los

auditores. El responsable de contabilidad y el Director Financiero son invitados a las reuniones del Comité de Auditoría para que puedan contestar a cualquier cuestión que se plantee.

Durante 2006, el Comité de Auditoría estuvo presidido por Manfred Bischoff y Arnaud Lagardère e incluyó igualmente a Rüdiger Grube.

El Comité de Auditoría se reúne dos veces al año, o con mayor frecuencia si así se estima oportuno. Durante el año 2006 se reunió cinco veces, con una tasa de asistencia del 100%, para revisar los resultados de la Compañía durante el año 2005, así como los resultados financieros de cada trimestre y del primer semestre de 2006. El papel desempeñado por el Comité de Auditoría se ha visto incrementado, tal y como se acordó en la reunión del Consejo de Administración de 5 de diciembre de 2003, mediante la atribución de nuevas funciones tales como la revisión de los informes financieros trimestrales.

2.1.3 Comité de Nombramientos y Remuneración

De conformidad con las Normas Internas del Consejo de Administración, el Comité de Nombramientos y Remuneración realiza recomendaciones al Consejo de Administración en relación con los nombramientos de los miembros del Comité Ejecutivo, los presidentes de la Comisión de Control (u órganos similares) y los Chief Executive Officers (o puestos similares) de las principales sociedades y unidades de negocio del Grupo y del Secretario Corporativo, así como en relación con la estrategia en materia de recursos humanos, remuneración y planes de remuneración a largo plazo (incluyendo el desempeño de un papel central en la determinación y revisión de la parte variable de la remuneración percibida por los miembros del Consejo de Administración y del Comité Ejecutivo). Asimismo, acuerda los contratos de servicio y otros asuntos contractuales en relación con los miembros del Consejo de Administración y del Comité Ejecutivo. Los reglamentos y responsabilidades del Comité de Nombramientos y Remuneración se exponen con más detalles en su Código. Durante el año 2006, el Comité de Nombramientos y Remuneración estuvo presidido por Manfred

Bischoff y Arnaud Lagardère, incluyendo también a Thomas Enders, Louis Gallois y Rüdiger Grube.

El Comité de Nombramientos y Remuneración se reúne dos veces al año, o con mayor frecuencia si así se estima necesario. En 2006 se reunió cinco veces, con un índice medio de asistencia del 95%. Además de presentar sus recomendaciones al Consejo de Administración sobre los principales nombramientos dentro del Grupo, el Comité de Nombramientos y Remuneración examinó la política de retribuciones (incluidos los planes de pensiones), las remuneraciones de los nuevos miembros del Comité Ejecutivo, el pago de primas para 2005, el plan de incentivos a largo plazo y el plan de acciones para empleados para 2006/07 (que estaba previsto inicialmente para junio de 2006 y se pospuso para marzo de 2007. Ver "2.3.2.7. Plan de Acciones para empleados 2007"). También examinó la revisión de las remuneraciones del Comité Ejecutivo para el año 2006.

2.1.4 Comité Ejecutivo

Los Chief Executive Officers, con el apoyo de un Comité Ejecutivo (el “**Comité Ejecutivo**”), son los responsables de la gestión diaria de la Sociedad. El Comité Ejecutivo, presidido por los Chief Executive Officers, también incluye a los Directores de las principales divisiones funcionales del Grupo. El Comité Ejecutivo se reunió en diez ocasiones durante 2006.

En las reuniones del Comité Ejecutivo se tratan principalmente las siguientes cuestiones :

- la definición y el control de la ejecución de la estrategia para las actividades de EADS;
- la gestión, la organización y la estructura jurídica del Grupo;
- el nivel de cumplimiento de las actividades y de las funciones de soporte del Grupo; y
- todos los aspectos relativos al negocio de la Sociedad, incluyendo el plan operativo del Grupo y de las divisiones y unidades de negocio.

La organización interna del Comité Ejecutivo se define en función del reparto de las tareas entre sus miembros bajo la supervisión de los Chief Executive Officers. A pesar de la

responsabilidad colectiva definida anteriormente, cada miembro del Comité Ejecutivo es responsable a título personal de la gestión de su cartera y está obligado a acatar las decisiones tomadas por los Chief Executive Officers o por el Comité Ejecutivo, según los casos.

Los Chief Executive Officers intentarán alcanzar un consenso entre los miembros del Comité Ejecutivo acerca de las cuestiones debatidas en las reuniones del mismo. En el caso de que no sea posible llegar a un acuerdo, los Chief Executive Officers están autorizados a adoptar una decisión sobre dicha cuestión. En el caso de que exista una divergencia relativa a una cuestión fundamental o significativa, el miembro del Comité Ejecutivo que haya expresado su desacuerdo en esta cuestión podrá solicitar a los Chief Executive Officers que sometan la cuestión al parecer de los Presidentes.

El mandato de los miembros del Comité Ejecutivo es de cinco años.

El Consejo de Administración nombra a los miembros del Comité Ejecutivo.

COMPOSICIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Nombre	Edad	Inicio del mandato	Conclusión del mandato	Cargo principal
Thomas Enders	48	2005	2010	Chief Executive Officer de EADS
Louis Gallois	63	2006	2010	Chief Executive Officer de EADS y Presidente de la División Airbus
Jean-Paul Gut	45	2005	2010	Director de Marketing, Estrategia y Desarrollo Global de EADS
Hans Peter Ring	56	2002	2007	Director Financiero de EADS y Director Financiero de Airbus
François Auque	50	2005	2010	Director de Astrium
Lutz Bertling	44	2006	2011	Director de Eurocopter
Jean J. Botti	50	2006	2011	Director Técnico
Fabrice Brégier	45	2005	2010	Director Operativo de Airbus
Ralph D Crosby Jr.	59	2002	2007	Director de la División EADS North America
Francisco Fernández Sáinz	61	2002	2007	Director de la División de Aviones de Transporte Militar
Jussi Itävuori	51	2002	2007	Director de Recursos Humanos
Stefan Zoller	49	2005	2010	Director de la División de Defensa y Seguridad

Nota : El domicilio profesional de todos los miembros del Comité Ejecutivo para cualquier asunto relacionado con EADS es Le Carré, Beechavenue 130-132, 1119 PR, Schiphol-Rijk, Países Bajos.

Thomas Enders, Chief Executive Officer de EADS

Véase el apartado “2.1.1 Consejo de Administración, Presidentes y Chief Executive Officers – Currículum Vitae y otros cargos y funciones desempeñados por los miembros del Consejo de Administración en otras sociedades”.

Louis Gallois, Chief Executive Officer de EADS y Presidente de Airbus

Véase el apartado “2.1.1 Consejo de Administración, Presidentes y Chief Executive Officers – Currículum Vitae y otros cargos y funciones desempeñados por los miembros del Consejo de Administración en otras sociedades”.

Jean-Paul Gut, Director de Marketing, Estrategia y Desarrollo Global

Véase el apartado “2.1.1 Consejo de Administración, Presidentes y Chief Executive Officers – Currículum Vitae y otros cargos y funciones desempeñados por los miembros del Consejo de Administración en otras sociedades”.

Hans Peter Ring, Director Financiero de EADS y Director Financiero de Airbus

Véase el apartado “2.1.1 Consejo de Administración, Presidentes y Chief Executive Officers – Currículum Vitae y otros cargos y funciones desempeñados por los miembros del Consejo de Administración en otras sociedades”.

François Auque, Director de la División Astrium

El Sr. Auque se incorporó a Aerospatiale como Director Financiero en 1991, tras su carrera profesional en el Grupo Suez y en el Tribunal de Cuentas francés (Cour des Comptes). Desempeñó varios altos cargos ejecutivos dentro de Aerospatiale y Matra hasta ser nombrado Director Financiero de Aerospatiale Matra, al mismo tiempo que Director Ejecutivo de la División de Satélites. Desde 2000 desempeña las funciones de Chief Executive Officer de la División Espacio de EADS. El Sr. Auque se graduó en la HEC y la IEP de París, así como en la ENA.

Lutz Bertling, Presidente de Eurocopter

Desde 1988, el Sr. Bertling ha ocupado diversos puestos en la Universidad de Braunschweig y en DaimlerChrysler Rail Systems. En 1999 se incorporó a Aviones Militares de Dasa, como Vice Presidente de la planta de Augsburg y de Aerostructure Programs. Desde 2003 trabaja en Eurocopter, siendo nombrado Chief Executive Officer de Eurocopter Deutschland en abril de 2006 y Presidente de la División Eurocopter en octubre. El Sr. Bertling cursó la carrera de

Ingeniería en la Universidad de Braunschweig y ostenta el título de doctorado.

Jean J. Botti, Director Técnico

El Sr. Botti empezó su carrera profesional en 1978 como ingeniero de producto de Renault France. A partir de 1989 trabajó en los EE.UU. para General Motors antes de ser nombrado Director Tecnológico y posteriormente Business Line Executive de la línea de negocio Powertrain de Delphi. En mayo de 2006 fue nombrado Chief Technical Officer de EADS. El Sr. Botti es titulado de INSA, Toulouse, titular de un MBA por la Universidad Central de Michigan y de un Doctorado del Conservatoire des Arts et Métiers.

Fabrice Brégier, Director Operativo de Airbus

El Sr. Brégier se incorporó a Matra Défense en 1993 como Presidente de los proyectos GIE Apache MAW y GIE Eurodrone. En 1996, fue nombrado Director de las actividades externas de Matra BAe Dynamics antes de convertirse en Chief Executive Officer de MBD en 1998 y en Chief Executive Officer de MBDA en 2001. Fue Presidente y Chief Executive Officer de Eurocopter y miembro del Comité Ejecutivo de EADS desde abril de 2003 antes de ser nombrado Director Operativo de Airbus en octubre de 2006.

Ralph D. Crosby Jr., Presidente de EADS North America

El Sr. Crosby ha sido Presidente y Chief Executive Officer de EADS North America desde 2002. En la actualidad es “senior executive” de EADS en los Estados Unidos y Chief Executive de la compañía que reúne a todas las filiales norteamericanas del Grupo. Anteriormente el Sr. Crosby fue Presidente de Integrated Systems Sector en Northrop Grumman Corporation. El Sr. Crosby es titulado por la Academia Militar de los Estados Unidos, el Graduate Institute of International Studies de Ginebra y la Universidad de Harvard.

Francisco Fernández Sáinz, Director de la División de Aviación de Transporte Militar

El Sr. Fernández Sáinz se incorporó a CASA en 1971 como ingeniero de diseño de estructuras. Entre 1975 y 2002 ocupó diversos cargos como Director de Desarrollo de Ingeniería, Vice Presidente de Ingeniería, Vice Presidente Ejecutivo de Programas y, finalmente, Director General de Airbus España. Desde 2002 ha sido Director de la División de Aviones de Transporte Militar. El Sr. Fernández Sáinz es titular de un MBA de ICADE y es Ingeniero Aeronáutico Senior.

Jussi Itävuori, Director de Recursos Humanos

El Sr. Itävuori entró a formar parte de EADS en septiembre de 2001. Anteriormente, trabajó para KONE Corporation desde 1982, y en 1989 fue nombrado Director de Recursos Humanos y miembro del Comité Ejecutivo de KONE Elevators. En 1995, fue nombrado miembro del Comité Ejecutivo y Director de Recursos Humanos de KONE Corporation. Posee un máster de la Vaasa School of Economics de Finlandia y prestó servicio en las Fuerzas Aéreas Finlandesas como piloto.

Stefan Zoller, Jefe de Defensa y Seguridad

El Dr. Zoller se incorporó a Dasa en 1996 como Jefe del Gabinete del Presidente y Chief Executive Officer de la sociedad. Anteriormente, había ocupado varios cargos directivos en DaimlerChrysler, Dornier y Senstar/Canada. Desde 2000, ha desempeñado varios puestos en la alta dirección del negocio de defensa de EADS y en 2005 fue nombrado Jefe de Defensa y Seguridad. El Dr. Zoller se licenció en la Universidad de Tübingen y posee un doctorado en Derecho societario.

2.1.5 Sistemas de Gestión de Riesgos y Control Interno

2.1.5.1 Sinopsis

Una de las misiones fundamentales de la Dirección es fomentar, de acuerdo con las prácticas de buen Gobierno Corporativo de los Países Bajos, Francia, Alemania y España, un entorno positivo de control interno (“CI”) y gestión de riesgos (“GR”) en EADS. Tomando conciencia de que los continuos cambios en las disposiciones legales y formativa aplicables a EADS en las diversas jurisdicciones exigen un enfoque estratégico del CI y el GR, EADS comenzó a aplicar, a principios de 2004, un único sistema de CI y GR para todo el Grupo. Este sistema se basa en los Marcos de Control Interno y de Gestión del Riesgo de la Empresa, del Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (“COSO”).

El sistema de CI y GR facilita a la Dirección un marco que le permite gestionar la incertidumbre y los riesgos inherentes al negocio de EADS. Sirve de base para todos los procedimientos derivados de CI y GR que aparecen en los niveles de las Divisiones y Unidades de Negocio (“BU”) de EADS.

Limitaciones

Con independencia de la calidad de su diseño, los sistemas de CI y GR tienen limitaciones inherentes, tales como la vulnerabilidad derivada de su incumplimiento o las potenciales negligencias en los controles establecidos por parte de la dirección. En consecuencia, no se puede ofrecer una garantía absoluta de que los procedimientos de CI y GR de EADS son o serán, a pesar de todo el cuidado y esfuerzo invertidos en ello, totalmente eficaces.

Desarrollos realizados en 2006 y perspectivas de futuro

Durante el año 2006, el principal objetivo de EADS en relación con su sistema de CI y GR fue el de aumentar la toma de conciencia de los principios del CI y el GR, tanto a nivel de las Divisiones como de las Unidades de Negocio y de la Sede

Central (“HQ”). Para ello se presentó en varias Divisiones y Unidades de Negocio una formación homogeneizada en CI y GR que cubría los conceptos básicos y su actualización. Igualmente, los coordinadores de procesos recibieron sesiones de entrenamiento individual y participaron en seminarios relacionados con los procesos anuales de CI. A lo largo de 2006 también se crearon grupos de trabajo para facilitar el intercambio de conocimientos entre departamentos y divisiones de la organización.

Durante la segunda mitad de 2006, la mayor parte de las Divisiones, Unidades de Negocio y departamentos de la Sede Central llevaron a cabo una autoevaluación de sus sistemas de CI para valorar el diseño y la efectividad operativa de los controles internos. Sus resultados se están analizando actualmente. El proceso independiente de revisión iniciado en 2005 para confirmar la autoevaluación y valorar la efectividad de los sistemas de CI y GR continuó durante el año 2006.

Finalmente, a consecuencia de la compra de la participación minoritaria del 20% de BAE Systems en Airbus, en octubre de 2006, el nombramiento de un Chief Executive Officer (“CEO”) y Chief Financial Officer (“CFO”) común para EADS y Airbus, así como las dificultades de producción del A380 durante el año 2006, EADS está revisando actualmente el sistema de CI y GR de Airbus con la intención de alinearlos con el del conjunto del Grupo. Antes de la adquisición de la participación de BAE System, Airbus tenía un sistema de CI y GR adaptado a la especificidad de su negocio. Al pasar EADS a ser titular de la totalidad de su capital, el sistema de CI y GR de Airbus quedará totalmente integrado en el del Grupo a largo plazo.

Basándose en la exhaustiva revisión del sistema de CI y GR y en la evaluación llevada a cabo en 2006, EADS valorará los resultados a lo largo de 2007. A lo largo de 2007 se esperan una serie de modificaciones de los sistemas de CI y GR a

consecuencia de los controles realizados actualmente sobre la efectividad de los sistemas de CI y GR.

Responsabilidad del Sistema de CI y GR – Interacción con la Dirección de EADS

La responsabilidad general del sistema de CI y GR así como su comunicación a las partes interesadas de la empresa atañen al Consejo de Administración (“BoD”) de EADS. Los CEO y el CFO de EADS son los responsables de garantizar que los procedimientos de CI y GR sean aplicados en toda la organización del Grupo. Igualmente, el Comité de Auditoría supervisa el funcionamiento del sistema de CI y GR a nivel del Grupo.

Un principio de gestión general de EADS es la delegación de responsabilidades y facultades empresariales a las unidades operativas. Este principio de subsidiariedad implica una clara separación de responsabilidades entre la sede central de EADS y las divisiones o unidades de negocio. La sede de EADS define los objetivos generales en cuanto a funcionamiento y estrategia de EADS y asume la responsabilidad última. Las divisiones y las unidades de negocio ostentan la responsabilidad sobre todas las actividades y aspectos operativos dentro de su ámbito, sujeto a auditoría.

Por tanto, la responsabilidad derivada de la implantación y supervisión del sistema de CI y GR, así como de la transmisión de información sobre el mismo, reside en las respectivas Direcciones de las Divisiones, Unidades de Negocio y departamentos de la sede central de la empresa. Deben intentar asegurar la transparencia y efectividad de sus sistemas locales de CI y GR, así como la conformidad de los mismos con los objetivos marcados por el Consejo de Administración de EADS. Las Direcciones de las Divisiones, las Unidades de Negocio y los departamentos de la sede central son responsables de la puesta en marcha las actividades apropiadas para reducir la probabilidad de que se produzcan riesgos, su impacto, y la comunicación de los riesgos que afectan a terceros dentro de EADS.

En principio, la gestión del riesgo y el CI, al igual que velar por la efectividad general del sistema de CI y GR es responsabilidad de todo el personal. El Grupo procura integrar la gestión del riesgo y el CI en todas sus actividades cuando realiza operaciones de tipo comercial.

Fuentes y Estándares para el Sistema y los Procedimientos de CI y GR

Las principales políticas, procedimientos y límites que definen el entorno de CI y GR de EADS se comunican a todo el Grupo mediante :

- códigos de conducta (como, por ejemplo, el Código Ético de EADS, las políticas de Responsabilidad Social Corporativa (véase “Parte 2/Capítulo 2 Responsabilidad Social Corporativa”));
- guías (por ejemplo, “Responsabilidades y Principios de Gestión Empresarial de EADS” o la “Guía de Control Financiero”);
- manuales (por ejemplo, “Procedimientos de Tesorería”, “Manual Contable”, “Manual de Elaboración de Informes”); y
- directrices (por ejemplo, “Directrices para la Gestión del Riesgo, Política de Financiación”).

Entre los estándares externos que influyen en el sistema de CI y GR de EADS están los marcos de COSO para la Gestión de CI y el Riesgo de Empresa (ERM), así como los estándares propios de cada industria, tal y como los define la Organización Internacional de Estandarización (ISO).

2.1.5.2 Sistema de GR

En EADS, el GR cubre todo tipo de riesgos tales como los operativos, financieros, estratégicos y de cumplimiento; los que son cuantificables y los que no; los que son a corto, medio o largo plazo; así como los que tienen implicaciones de tipo financiero, sobre la salud, la seguridad y reputacionales. El sistema de GR exige que se identifiquen todos los riesgos y que se valore la probabilidad de que ocurran, así como el posible alcance de sus daños, habitualmente en términos de impacto sobre el beneficio operativo. La identificación anticipada de dichos riesgos y la gestión profesional de los mismos son elementos esenciales para el éxito del negocio. Véase el apartado “Factores de riesgo” para obtener información adicional sobre ciertos riesgos a los que el Grupo se halla expuesto.

La Dirección de las divisiones, de las unidades de negocio y de los departamentos de la sede central es responsable de desarrollar e introducir las medidas adecuadas para evitar, reducir o protegerse de la probabilidad y/o el impacto de los riesgos que se hayan identificado. Regularmente se recopila y actualiza la información sobre riesgos destinada a proporcionar a la dirección de las divisiones, de las unidades de negocio y de los departamentos de la sede central un análisis de los riesgos relevantes dentro del Grupo, así como información sobre las actividades iniciadas para reducir o evitar dichos riesgos. Esta información se utiliza para tomar decisiones en todos los

procesos directivos relevantes de EADS. Además, las direcciones de las divisiones y de las unidades de negocio realizan un seguimiento periódico de la evolución de los riesgos principales y el desarrollo de las medidas adoptadas en respuesta a los mismos, de los que informan a los CEO y al CFO.

El sistema de GR abarca todos los riesgos a que está expuesta EADS, incluyendo los riesgos inherentes a los procesos diarios del negocio del Grupo. El sistema de CI de EADS, tal y como se describe a continuación procura proporcionar garantías razonables de que los riesgos inherentes a los procesos, que surgen de las actividades del Grupo, se gestionan de manera eficaz. Los riesgos significativos están sujetos a un proceso de debate por parte de la Dirección a nivel de Grupo.

2.1.5.3 Sistema de CI

El sistema de CI se basa en una serie de políticas y procedimientos de CI dentro de EADS. Su objetivo es asegurar al Consejo de Administración, a los CEO y al CFO, dentro de lo posible, la consecución de los siguientes objetivos :

- garantizar la calidad de los informes financieros, incluyendo el diseño y la aplicación de procesos para generar un flujo de información fiable, relevante y puntual;
- garantizar el cumplimiento de las leyes y los reglamentos aplicables al Grupo, así como de las políticas internas del mismo; e
- identificar y responder a los riesgos importantes en el terreno operativo, financiero y de cumplimiento en toda la empresa.

El sistema CI cubre estos tres objetivos, centrándose ante todo en la fiabilidad de la información financiera, para ofrecer garantías razonables de que no contiene errores materiales.

Las direcciones de las Divisiones, unidades de negocio y departamentos de la sede central son las responsables del funcionamiento y seguimiento del sistema de CI dentro de su área de responsabilidad. Ellos son los responsables de asegurar que los controles adecuados para alcanzar los objetivos de control que define la sede central de EADS y que figuran en los modelos de CI se apliquen y funcionen de forma eficaz y continuada.

EADS ha establecido una serie de mecanismos formales de autoevaluación sobre el CI, que cada uno de los titulares identificados de un proceso/control debe aplicar regularmente. Dichos titulares deben valorar la eficacia operativa y el diseño de los CI que llevan a cabo en sus procesos. Las deficiencias constatadas se evalúan y priorizan en las categorías siguientes : “deficiencias”, “deficiencias significativas” y “fallos materiales”. Para cada deficiencia se diseña e implementa una acción correctora. La dirección de cada División, unidad de negocio o departamento de la sede central se encarga de controlar el

progreso de tales acciones y de informar a la sede central de EADS. Con el fin de comprobar el grado de éxito de las medidas correctoras, los controles mejorados serán objeto de nuevas evaluaciones periódicas. Cada año, la auditoría corporativa elabora un análisis independiente de la situación de los sistemas de CI en determinadas divisiones, unidades de negocio y departamentos de la sede central. Generalmente, el personal relevante (como los Coordinadores de CI y los Titulares de los Procesos) recibe cursos para mantenerlos informados acerca de nuevas leyes o reglamentos en materia de CI, o de modificaciones de los ya vigentes, así como actualizados en cuanto a las fases relevantes del proceso y las correspondientes actividades dentro de los sistemas de CI.

Basándose en dichos mecanismos de autoevaluación, la dirección de cada división, unidad de negocio y departamento de la sede central elabora informes formales sobre la adecuación y eficacia de los sistemas de CI dentro de su ámbito de responsabilidad.

Las joint ventures, como MBDA, tienen sistemas de CI distintos. La adecuación respecto del sistema de CI se garantiza, entre otras, mediante la presencia de EADS en los órganos de control y gestión de dichas filiales (como, por ejemplo, el Consejo de Administración de MBDA y los comités de auditoría).

El seguimiento del CI – Los debates de la Dirección

Además del seguimiento regular de las actividades a nivel de División, unidad de negocio y sede central, su evaluación de la adecuación y la eficacia de los sistemas de CI se discute de forma detallada entre los CEO y el CFO y los directores de División, unidad de negocio o departamento de la sede central. Estos debates sirven para priorizar posibles problemas a escala de EADS, definir y aprobar medidas apropiadas si fueran necesarias y sacar conclusiones para el informe general de CI y GR de EADS.

Proceso de Confirmación de la Dirección – Subrepresentación

Una vez al año, las deficiencias significativas y los fallos materiales detectados deben comunicarse en cartas de subrepresentación, informando de la forma en que la dirección ha evaluado la calidad de los sistemas de CI y de la exposición al riesgo de CI. Desde los informes de 2004, se está aplicando un proceso de cierre formalizado por el cual los CEO y el CFO de EADS confirman al Consejo de Administración si, a su leal saber y entender :

- el sistema de CI ha sido convenientemente estructurado para asegurar la fiabilidad de los informes financieros internos de EADS;

- las actividades de control aplicadas se describen exhaustivamente y con precisión en las plantillas de CI y/o en otros documentos y guías de proceso pertinentes;
- los titulares de cada actividad de control están claramente identificados; y
- los controles establecidos son los adecuados para las actividades de EADS y alcanzan los objetivos de control definidos.

La declaración de los CEO y del CFO sobre CI se basa principalmente en las autoevaluaciones, las revisiones independientes y los debates de la Dirección que se han mencionado anteriormente y se ve corroborada por las cartas de subrepresentación que las direcciones de todas las Divisiones y unidades de negocio facilitan a los CEO y el CFO.

2.1.5.4 Procesos de negocios cubiertos por el Sistema de CI

Teniendo en cuenta las actividades de EADS, se han identificado 17 procedimientos de negocio de alto nivel en EADS. Estos procedimientos se han clasificado como procesos fundamentales (investigación y desarrollo, producción, ventas, gestión postventa y de programas), procesos de apoyo (compras, recursos humanos, contabilidad, activos fijos, tesorería, tecnología de la información, fusiones y adquisiciones, departamento jurídico y seguros) y procesos directivos (auditoría interna, control y controles de la Dirección). A continuación se incluye una descripción de algunos de estos procesos, durante 2006, así como de los procedimientos de CI que cubren los riesgos susceptibles de afectar a la situación financiera y a los resultados de las operaciones del Grupo.

Contabilidad

La base del marco de CI de EADS la constituyen procedimientos y controles contables destinados a garantizar la fiabilidad de los estados financieros y demás información financiera utilizada por la dirección y comunicada a los inversores y otros grupos de interés de EADS. Dichos procedimientos y controles forman parte de un modelo de control financiero integrado, compuesto por una planificación estratégica, una planificación operativa, la medición y la elaboración de informes, decisiones/acciones y la comunicación con el mercado financiero. Este método integrado de planificación e información pretende mejorar la comunicación interna y la transparencia entre los departamentos y las unidades organizativas de EADS, aspecto esencial para la elaboración de estados financieros precisos y fiables.

Procedimientos de consolidación – elaboración de informes financieros externos

El modelo de control financiero de EADS define los procedimientos de planificación y elaboración de informes que se aplican a todas las unidades operativas del Grupo, así como las responsabilidades del CFO, que se encarga de la elaboración, aplicación y seguimiento de estos procedimientos. Entre las principales funciones del CFO se encuentra la de supervisar la elaboración de estados financieros consolidados para EADS, preparados bajo la supervisión directa del Director General Contable (“DGC”). Éste es responsable del funcionamiento de los sistemas y las normas de consolidación del Grupo y de la definición de políticas contables, normas de elaboración de informes y directrices financieras para todo el Grupo que garanticen la coherencia y calidad de la información financiera comunicada por las unidades de negocio y las divisiones en los informes. Las políticas contables de EADS están establecidas en un manual contable escrito, que es acordado con los auditores externos de la Sociedad. Los cambios introducidos en dicho manual contable requieren la aprobación del DGC y, si implican modificaciones importantes, del CFO o del Consejo de Administración (conforme al asesoramiento del Comité de Auditoría).

El control del proceso de elaboración de informes financieros se efectúa no sólo mediante el establecimiento de políticas y sistemas contables para todo el Grupo, sino también mediante un proceso organizado para extraer información de calidad de las unidades informadoras de manera puntual. A continuación, se resume brevemente el proceso de elaboración de informes de EADS.

Los departamentos contables de las unidades de negocio registran la información utilizando las aplicaciones informáticas de consolidación contable de EADS, siguiendo las políticas contables definidas centralmente que concuerdan con las NIIF, los principios contables aplicados en todo el Grupo. Los contables de la sede central de EADS, responsables de cada División, supervisan y verifican el trabajo realizado por los departamentos de contabilidad de las unidades de negocio correspondientes. Los contables de cada División prestan igualmente apoyo directo a las unidades de negocio, con el fin de asegurarse de la correcta aplicación de la política contable de EADS.

Durante el transcurso de cada ciclo de elaboración de informes, los directores financieros de las unidades de negocio se reúnen con frecuencia con el DGC de la Sociedad para debatir acerca de la información financiera generada por las unidades de negocio.

Antes de ser publicados y presentados para su aprobación a los accionistas, los estados financieros anuales consolidados son auditados por los auditores externos de la Sociedad, analizados por el Comité de Auditoría de EADS y presentados ante el

Consejo de Administración para su aprobación. El mismo procedimiento se utiliza para los datos trimestrales. Los auditores del Grupo intervienen antes de que los estados financieros de EADS sean sometidos al Consejo de Administración.

Control

La función de control ha desarrollado una metodología y un sistema corporativo de medición económica y financiera orientada al valor que se basan en el establecimiento de criterios de competencia comparativa. Las labores básicas de planificación, seguimiento y presentación de informes del departamento de control proporcionan a la dirección una perspectiva global del Grupo y son apoyadas por los Directores Financieros desde las Divisiones. En consecuencia, el departamento de control también está llamado a interactuar con otras funciones de la sede central para asegurarse de que las actividades corporativas, tales como las fusiones y adquisiciones (“M&A”) y la contratación de servicios externos, se realizan conforme a las estrategias y políticas del Grupo. Asimismo, dicha visión global determina que este control sea un elemento integrante del proceso de evaluación de riesgos.

Las políticas y procedimientos de elaboración de informes financieros de EADS arriba descritos están asimismo diseñados para proporcionar a la Dirección, como mínimo mensualmente, información de gestión actualizada orientada a la toma de decisiones para controlar el rendimiento operativo del Grupo. Dicha información incluye informes periódicos de tesorería y caja, así como información financiera utilizada para la futura planificación operativa y estratégica y para el control y supervisión de riesgos económicos derivados de las actividades del Grupo.

Tesorería

Los procedimientos de gestión de tesorería, definidos por el departamento de tesorería central de EADS en la sede del Grupo, mejoran la capacidad de la dirección para identificar y evaluar riesgos relativos a liquidez, tipos de cambio y tipos de interés. Las empresas controladas están sujetas a los procedimientos de gestión centralizada de la tesorería, con procedimientos similares de control para las empresas conjuntas, tales como MBDA.

Gestión de Tesorería

La gestión de liquidez para dar apoyo a las operaciones es una de las principales misiones del departamento central de tesorería de EADS. La planificación mensual de tesorería y los informes del departamento central de tesorería, junto con el departamento de control, proporcionan a la dirección la información necesaria

para supervisar el nivel de liquidez del Grupo y para emprender las acciones correctivas necesarias a fin de garantizar la liquidez general.

Con el fin de mantener los niveles de liquidez establecidos como objetivo y proteger la tesorería, EADS ha puesto en práctica un sistema de cash pooling, con barridos ascendentes diarios de las cuentas de las filiales controladas a cuentas gestionadas centralmente. Se ha llevado a cabo la normalización de los procedimientos de prevención del fraude en los pagos para todo el Grupo.

Gestión de Coberturas

Las operaciones comerciales generan importantes riesgos de tipo de cambio y tipo de interés. El Consejo de Administración define y actualiza periódicamente la política de coberturas del Grupo. Con el fin de garantizar que todas las actividades de cobertura se realicen conforme a la política de cobertura del Grupo, todas las operaciones de cobertura son ejecutadas por el departamento central de tesorería. Dicho departamento realiza un análisis continuo de los riesgos y propone medidas adecuadas a las divisiones y unidades de negocio con respecto al riesgo de tipo de cambio y de tipo de interés. Se exige a las filiales que calculen, actualicen y controlen mensualmente su exposición a los riesgos de tipo de cambio y de tipo de interés con el departamento central de tesorería de EADS, de acuerdo con los procedimientos de tesorería definidos. Véase el apartado “1.1.8 Actividades de cobertura”.

Financiación de Ventas

En relación con ciertos contratos comerciales, EADS puede acordar la celebración de contratos de financiación de ventas. En cuanto a la financiación de las ventas en Airbus, se determina un presupuesto anual para la financiación de ventas como parte del proceso de planificación operativa de EADS. Las operaciones de financiación de las ventas se aprueban caso por caso, de acuerdo con ciertas directrices de evaluación de riesgos.

Procedimientos para controlar deudas fuera de balance

En EADS, las deudas fuera de balance proceden principalmente de contratos de arrendamiento, ampliaciones de garantías y litigios pendientes o potenciales. A las divisiones y unidades de negocio se les exige que registren o proporcionen información sobre todas las garantías financieras a través de un sistema de seguimiento. Las garantías por importes superiores a un determinado límite deben ser aprobadas por el CFO, los CEO o el Consejo de Administración, según el caso.

La Dirección ha establecido procedimientos para controlar el nivel de determinadas deudas fuera de balance en todo el

Grupo. Concretamente, se ha desplegado un sistema de seguimiento de garantías especializado para controlar la exposición a riesgos derivados de garantías en todo el Grupo.

Por lo que respecta a las filiales controladas de manera conjunta, tales como MBDA, en la Sede de EADS se recopila información resumida relativa a la exposición a riesgos derivados de garantías fuera de balance a través de informes periódicos sobre dicha exposición que posteriormente se debaten en el comité de tesorería de MBDA.

Ventas

Los contratos comerciales celebrados por las filiales operativas de EADS pueden exponer al Grupo a riesgos financieros, operativos y jurídicos muy importantes. Para controlar dichos riesgos, la Dirección ha puesto en práctica procedimientos de revisión de las propuestas contractuales destinados a garantizar que EADS no celebre contratos comerciales significativos que la expongan a riesgos inaceptables o que no sean conformes con los objetivos generales del Grupo. Entre estos procedimientos se encuentran (i) límites y criterios aprobados por el Consejo de Administración para determinar el perfil de riesgo y rentabilidad de los contratos propuestos y (ii) un proceso de aprobación previa obligatorio para los contratos definidos como “de alto riesgo”.

Los contratos que se encuentran dentro las categorías definidas requieren la aprobación del CFO. Los contratos que son considerados de “alto riesgo” deben ser sometidos a una Comisión Comercial permanente (cuyos miembros permanentes son el Director Financiero y el Director de Marketing, Estrategia y Desarrollo Global). Esta comisión se encarga de revisar las propuestas y de recomendar a los CEO una propuesta de resolución. Sus funciones y responsabilidades específicas se definen en un conjunto de normas internas adoptadas por el Comité Ejecutivo de EADS.

En el caso de Airbus, se aprueban los contratos de conformidad con la política de Gobierno Corporativo específica de Airbus, que responde a las directrices de EADS. En general, si EADS comparte el control de una filial con un tercero, el Comité Comercial es responsable de establecer la posición de EADS sobre los contratos comerciales propuestos.

Fusiones y Adquisiciones

Con respecto a las actividades de fusiones, adquisiciones y desinversiones del Grupo, la Dirección ha introducido una serie de procedimientos de análisis y aprobación de operaciones centralizados en la sede de EADS. Los procedimientos de CI exigen que todas las operaciones de fusiones y adquisiciones sean analizadas por un Comité de Fusiones y Adquisiciones. El

Comité de Fusiones y Adquisiciones está presidido por el jefe de Coordinación Estratégica e incluye al CFO y a los directores de los departamentos de control y fusiones y adquisiciones de la sede del Grupo. El Departamento Jurídico cuenta con una representación permanente en el Comité de Fusiones y Adquisiciones y también cabe la posibilidad de que representantes de otros departamentos asistan a las reuniones.

Los proyectos que no se consideran estratégicos y que se encuentran dentro del límite de valor establecido, son analizados y aprobados por el Comité de Fusiones y Adquisiciones. Los proyectos estratégicos y de gran valor requieren la aprobación adicional de los CEO o del Consejo de Administración. Este procedimiento de revisión y aprobación se lleva a cabo en cuatro fases decisivas del proceso de fusión y adquisición, comenzando por un análisis del significado estratégico y la definición del marco jurídico y terminando con una revisión final de la operación en general.

Departamento Jurídico

EADS está sujeta a un gran número de regímenes jurídicos en cada una de las jurisdicciones en las que realiza actividades comerciales. La Dirección del Departamento Jurídico de EADS, en coordinación con los departamentos jurídicos de las divisiones y las unidades de negocio, se encarga de la aplicación y la supervisión de los procedimientos diseñados para garantizar que las actividades de EADS respeten todas las leyes, los reglamentos y los requisitos aplicables. Asimismo, es la responsable de la supervisión de los litigios que afecten al Grupo, así como de la protección jurídica de los activos del Grupo, incluida la propiedad intelectual.

El Departamento Jurídico, junto con el Secretario Corporativo, desempeña asimismo un papel fundamental en el diseño y administración de (i) los procedimientos de Gobierno Corporativo de EADS y (ii) la documentación jurídica relativa a la delegación de poderes y responsabilidades, así como la definición del entorno de CI y gestión de EADS.

Auditoría Interna

El departamento de Auditoría Interna de EADS, bajo la dirección del Secretario Corporativo, proporciona a la Dirección una evaluación basada en los riesgos de la eficacia de los procedimientos de CI del Grupo. Sobre la base del plan de auditoría anual aprobado y de una evaluación global de riesgos de las actividades del Grupo, el departamento de Auditoría Interna (i) revisa los procesos operativos en busca de oportunidades de mejora de la eficacia operativa y la gestión de riesgos y (ii) controla el cumplimiento de los requisitos legales, de las políticas internas, de las directrices de los procesos y de los procedimientos. La Auditoría Interna también se encarga de

realizar revisiones especiales, a petición de la Dirección, centradas en riesgos actuales (por ejemplo, las actividades fraudulentas de las que se sospeche) y futuros (por ejemplo, la gestión de contratos).

Compras

Un grupo con el volumen y complejidad de EADS exige una política común de compras para maximizar su eficiencia en el mercado y minimizar las ineficacias en el proceso de compras.

Para garantizar que la gestión de compras se lleva a cabo de un modo ético y eficaz, el Director de Compras Corporativas y el Consejo de Compras definen y llevan a la práctica un conjunto de procesos básicos de compra, conforme a la estrategia común de compras.

2.2 Retribución de los Consejeros y de los principales directivos

2.2.1 Remuneración de los Consejeros y de los principales directivos

2.2.1.1 Principios generales

La política de remuneración de EADS tiene por objetivo atraer y mantener talentos que contribuyan al éxito empresarial del Grupo. Los accionistas esperan un fuerte compromiso por parte de los miembros del Consejo de Administración; por ello, la política de remuneración centra sus esfuerzos en lo que el Grupo desea valorar y recompensar. Para alcanzar esos objetivos, una parte significativa de la remuneración es variable y está

vinculada a resultados claves y objetivos individuales. Se compara con regularidad la remuneración del Grupo con las prácticas de otras empresas globales europeas o norteamericanas, para asegurarse de que son competitivas y justas.

El Consejo de Administración se compone de Consejeros No Ejecutivos y Consejeros Ejecutivos (que además son miembros del Comité Ejecutivo).

La remuneración de los Consejeros Ejecutivos y de los miembros del Comité Ejecutivo combina gratificaciones a corto y a largo plazo y se resume como sigue :

	Elemento de la remuneración	Principales criterios	Medidas de los resultados	Variación del pago en % del ingreso total estimado / % del disfrute
A corto plazo	Salario base	Valor del puesto / empleo	Resultados individuales / Prácticas del mercado	-
	Remuneración variable	Consecución de los objetivos económicos y financieros anuales del Grupo y remuneración sobre la base de los resultados individuales	- Parte colectiva (50% de la remuneración variable estimada) : consecución de EBIT* (75%) y liquidez (25%) - Primas individuales (50% de la remuneración variable estimada) : consecución de objetivos anuales individuales	Chief Executive Officers : 55% del ingreso total estimado (entre 0% y 175%) Otros miembros del Comité Ejecutivo : 50% del ingreso total estimado (entre 0% y 175%)
A medio y largo plazo	Plan de opciones sobre acciones	Conformidad con el interés de los accionistas en la creación de valor	Variación del valor de la acción de EADS en comparación con un precio de concesión fijado en el 110% del justo valor de mercado a fecha de la concesión	
	Plan de participación en beneficios	Consecución de beneficios operativos a largo plazo, medidos mediante el EBIT* acumulado	El número de participaciones del que disfrutará se calcula sobre el EBIT* acumulado que se haya alcanzado en el 2º y 3er año	Las participaciones en resultados oscilarán entre el 0% y el 100% de las concedidas inicialmente

2.2.1.2 Remuneración de los Miembros del Consejo de Administración

- **Los Consejeros No Ejecutivos** tienen derecho a recibir una remuneración total acumulada como grupo y para el ejercicio completo, de 900.000 euros. Este objetivo de remuneración incluye (i) una parte fija de 30.000 euros por Consejero y 60.000 euros por Presidente, (ii) una compensación por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración así como a las reuniones de los Comités (si éstas se celebran en fecha distinta de las reuniones del Consejo de Administración) de 5.000 euros por Consejero y 10.000 euros por Presidente, por reunión, y (iii) una parte variable consistente en una prima colectiva (bonus) calculada según los resultados EBIT* (75%) y los resultados de tesorería (25%) del Grupo, de 50.000 euros por Consejero y 100.000 euros por Presidente si los objetivos se logran al 100%. Las normas para el cálculo de la prima colectiva referenciada en el EBIT* (75%) y en los resultados de tesorería (25%) del Grupo para los Consejeros No Ejecutivos son las mismas que para los miembros del Comité Ejecutivo (véase más adelante “2.2.1.3. Remuneración de los miembros del Comité Ejecutivo”). Los Consejeros No Ejecutivos no reciben compensación alguna al dejar su cargo.

- **Los Consejeros Ejecutivos** no reciben compensaciones por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración ni ninguna otra compensación exclusiva como miembros del Consejo de Administración, aparte de su retribución como miembros del Comité Ejecutivo (véase más adelante “2.2.1.3. Remuneración de los miembros del Comité Ejecutivo”). Los Consejeros Ejecutivos pueden beneficiarse de los Planes de Incentivos a Largo Plazo, incluyendo los planes de opciones sobre acciones y los planes de acciones sujetas a resultados (ver “2.3.3. Planes de Incentivos a Largo Plazo”), así como de los planes de acciones concedidas a empleados, en el caso de que cumplan las condiciones requeridas (ver también “2.3.2. Planes de Acciones concedidas a Empleados”). Por otra parte, los Consejeros Ejecutivos tienen derecho a prestaciones por jubilación.

Los importes de los diversos elementos que componen la remuneración de los Consejeros Ejecutivos y No Ejecutivos durante 2006, junto con información adicional como el número de opciones sobre acciones y las acciones sujetas a resultados (ver “2.3.3. Planes de Incentivos a Largo Plazo”), así como los datos de prestaciones por jubilación de los Consejeros Ejecutivos se exponen en “Notas a los Estados Financieros de la Sociedad - Nota 11 : Remuneración” página 136.

Se resumen a continuación :

- Remuneración total y costes relacionados con la retribución :

La remuneración total y los costes relacionados con la retribución de los miembros del Consejo de Dirección y de antiguos consejeros a lo largo de 2006 se detalla a continuación :

	2006 en euros	2005 en euros
Fijo	4.564.086	4.908.190
Bonus/variable (para el periodo señalado)	2.361.451	4.850.449
Dietas/compensación asistencia	395.000	260.000
	7.320.537	10.018.639

La remuneración en efectivo de los miembros del Consejo de Dirección ha sido la siguiente :

2006	Fijo en euros	Bonus correspondiente a 2006 en euros	Dietas o Compensación asistencia en euros	Total en euros
Consejeros				
Manfred Bischoff	60.000	43.750	100.000	203.750
Arnaud Lagardère	60.000	43.750	100.000	203.750
Thomas Enders	1.195.225	542.468	-	1.737.963
Louis Gallois (hasta final de junio 06)	-	-	-	-
Louis Gallois (desde julio 06)	450.000	257.612	-	707.612
Jean-Paul Gut	943.693	456.527	-	1.400.220
Hans Peter Ring	951.193	456.527	-	1.407.720
François David	30.000	21.875	40.000	91.875
Rüdiger Grube	30.000	21.875	75.000 ^(*)	126.875
Michael Rogowski	30.000	21.875	30.000	81.875
Juan Manuel Eguiagaray Ucelay	18.750	21.875	50.000	90.625
Antiguo Consejero ^(**)				
Noël Forgeard	795.225	473.317	-	1.268.542
Total :	4.564.086	2.361.451	395.000	7.320.537

(*) Se incluyen 30.000 euros en concepto de compensaciones por asistencia a reuniones en 2005 que se pagaron en 2006.

(**) A prorrata en función del tiempo en que fue miembro del Consejo de Administración.

- Incentivos a largo plazo :

El cuadro que sigue ofrece una síntesis de los Planes de Incentivos a Largo Plazo (opciones sobre acciones y participación en los resultados) concedidos por EADS a los Miembros Ejecutivos del Consejo de Administración en 2006 :

	Plan de opciones sobre acciones : número de opciones sobre acciones			Plan de participación : número de participaciones en los resultados (*)	
	otorgado en 2006	precio del ejercicio en euros	fecha de terminación	otorgado en 2006	fecha de devengo
Thomas Enders	67.500	25,65	16 de dic. 2016	16.875	Publicación de los resultados anuales de 2009, prevista para marzo de 2010
Louis Gallois	67.500	25,65	16 de dic. 2016	16.875	Publicación de los resultados anuales de 2009, prevista para marzo de 2010
Jean-Paul Gut	50.000	25,65	16 de dic. 2016	12.500	Publicación de los resultados anuales de 2009, prevista para marzo de 2010
Hans Peter Ring	50.000	25,65	16 de dic. 2016	12.500	Publicación de los resultados anuales de 2009, prevista para marzo de 2010
Total	235.000			58.750	

(*) El disfrute de todas las participaciones en los resultados otorgadas a los Consejeros está sujeto a las condiciones del resultado.

En 2006, el antiguo Consejero Sr. Noël Forgeard no cumplía las condiciones para optar a las opciones sobre acciones ni a la participación en los resultados.

- Prestaciones por jubilación :

La prestación por jubilación para los Consejeros Ejecutivos es la siguiente :

Los compromisos por jubilación figuran en el contrato laboral de los Consejeros Ejecutivos. La política general consiste en darles una pensión anual del 50% de su salario base anual tras cinco años formando parte del Comité Ejecutivo de EADS, a los 60 o 65 años. En el caso de los Chief Executive Officers, la edad de jubilación es de 60 años. Esta obligación asciende al 60% después de diez años de servicio en el Comité Ejecutivo de EADS.

Estos planes de pensiones se han implantado y financiado mediante planes colectivos de pensiones en Francia y Alemania. Dichos compromisos por jubilación tienen también reglas diferentes, por ejemplo por servicio de determinada duración mínima y otras condiciones exigidas por la normativa nacional.

Para los Consejeros Ejecutivos, el importe fijado para la prestación por jubilación alcanzó los 23 millones de euros al 31 de diciembre de 2006. Este importe se ha financiado en parte y contabilizado en los estados financieros consolidados en cuanto a la parte no financiada.

- Compensación al dejar el cargo :

Los Consejeros Ejecutivos también tienen derecho a una compensación al abandonar su cargo si lo hacen por decisión de la Sociedad. Los contratos laborales de los Consejeros Ejecutivos se realizan por un periodo de tiempo indefinido y se fija una indemnización de hasta un máximo de 24 meses de sus ingresos estimados. La indemnización máxima de 24 meses puede reducirse proporcionalmente en función de la edad de jubilación.

- Cláusula de no competencia :

En los contratos de los Consejeros Ejecutivos figura una cláusula de no competencia. Dicha cláusula es de aplicación por un periodo de dos años desde la resolución del contrato laboral. Si la compañía no revoca la aplicación de dicha cláusula, los Consejeros Ejecutivos recibirán una gratificación calculada sobre su sueldo mensual (incluyendo la paga variable) como contraprestación por su obligación de no competencia.

- Otros beneficios :

Los Consejeros Ejecutivos tienen derecho a un vehículo de empresa. El valor de los vehículos de empresa asignados a los Consejeros Ejecutivos es el siguiente : Para Thomas Enders : 81.772 euros; para Louis Gallois : 23.752 euros; para Jean-Paul Gut : 69.483 euros; para Hans-Peter Ring : 96.400 euros.

El Sr. Thomas Enders también disfruta de alojamiento gratuito en Francia. El alquiler mensual alcanza una media de 3.878 euros.

2.2.1.3 Remuneración de los miembros del Comité Ejecutivo

Los miembros del Comité Ejecutivo, incluidos tanto los Consejeros Ejecutivos como los miembros del Comité Ejecutivo que no son miembros del Consejo de Administración, tienen derecho a recibir durante el año 2006 una remuneración total anual estimada de 10.654.987 euros. Esta remuneración estimada se calcula a prorrata para los Consejeros Ejecutivos presentes en la Sociedad a 31.12.06. Esta remuneración se divide en el caso de los Chief Executive Officers en un porcentaje fijo del 45% y un porcentaje variable del 55% y en el caso de los restantes Consejeros Ejecutivos en un porcentaje fijo del 50% y un porcentaje variable del 50% (en la práctica, el porcentaje variable puede superar el 55% y el 50% respectivamente de la remuneración total, en el caso de superar los objetivos). La parte variable se calcula sobre la base de dos componentes iguales : (i) una parte colectiva calculada en base a los resultados EBIT (75%) y de tesorería (25%) del Grupo, y (ii) una prima correspondiente a los resultados individuales.

La parte variable se calcula sobre la base de dos componentes iguales :

- parte colectiva (50% de la parte variable) para remunerar los resultados empresariales a nivel de Grupo o de División (en su caso). La liquidez y el EBIT* constituyen los indicadores financieros elegidos para medir los resultados colectivos (EBIT* representa el 75% de la parte colectiva y la liquidez representa el 25% de la parte colectiva);
- primas individuales (50% de la parte variable) para remunerar los resultados individuales, medidos en función de la consecución de objetivos individuales.

El Grupo se compromete a fijar objetivos individuales y financieros cuya consecución sea fiel reflejo de los resultados reales de EADS. La elección del EBIT* y de la liquidez como indicadores asegura una actuación de los Consejeros y los altos directivos acorde con las prioridades de EADS.

Al encontrarse basadas en los resultados, tanto la remuneración individual y como la colectiva podrán variar entre el 0% y el 175% del pago estimado.

Un pago estimado al 100%, tanto para los objetivos individuales como para los financieros, indicaría unos excelentes resultados personales y de la compañía.

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones revisa y presenta sus recomendaciones al Consejo de Administración a propósito del pago de primas a los miembros del Consejo de Administración y del Comité Ejecutivo. El Consejo de Administración toma la decisión final.

La remuneración total pagada por EADS y todas las compañías del Grupo al Sr. Thomas Enders, Chief Executive Officer, durante el año 2006 fue de 2.015.781 euros (incluyendo el pago del sueldo fijo de enero a diciembre de 2006, así como la remuneración variable correspondiente al año 2005, pagada en mayo de 2006, calculada a prorrata para los periodos en los que ejerció como Director de la División de Defensa y Seguridad y como Chief Executive Officer de EADS).

La remuneración total pagada por EADS y todas las compañías del Grupo al nuevo Chief Executive Officer, el Sr. Louis Gallois, que fue nombrado en julio de 2006, durante el año 2006, fue de 450.000 euros (incluyendo los pagos de su sueldo fijo entre julio y diciembre de 2006).

- Antiguo Chief Executive Officer :

La remuneración total pagada por EADS y todas las compañías del Grupo al Sr. Noël Forgeard por su función de Chief Executive Officer de la Compañía, durante el año 2006, fue de 2.469.950 euros (incluyendo los pagos del sueldo fijo de enero a junio de 2006, la remuneración variable correspondiente a 2005, pagada en mayo de 2006, calculada a prorrata para los periodos en los que ejerció como Chief Executive Officer de Airbus y Chief Executive Officer de EADS y la remuneración variable correspondiente a 2006, pagada en 2006, calculada a prorrata para el periodo en que ejerció como Chief Executive Officer de EADS).

De conformidad con los términos de su contrato laboral, Noël Forgeard tenía derecho a :

- un preaviso de seis meses, lo que representa un importe de 1.223.317 euros (salario bruto y primas);
- una compensación por dejar el cargo de 4.893.268 euros (correspondiente a 24 meses del ingreso anual bruto);
- una indemnización de dos años por no competencia, lo que representa un ingreso mensual bruto de 101.917 euros (a partir de 2007).

2.2.2 Incentivos a largo plazo concedidos a los dos Chief Executive Officers

Ver “2.3.3 Planes de Incentivos a Largo Plazo”.

2.2.3 Operaciones con partes vinculadas

El Artículo 2:146 del código civil holandés estipula lo siguiente :

“Salvo que en los estatutos se estipule lo contrario, una sociedad (naamloze vennootschap) estará representada por su consejo supervisor en todos los asuntos en los que tenga un conflicto de intereses con uno o varios de los miembros de su Consejo de Administración. La junta de accionistas deberá estar facultada en todo momento para designar a una o varias personas a tal efecto.” En el caso de EADS, los Estatutos disponen precisamente lo contrario, al facultar al Consejo de Administración para representar a la Sociedad en aquellos asuntos en los que exista conflicto de intereses con uno o varios miembros del Consejo de Administración.

Durante el año 2006, la Sociedad no celebró contrato alguno con ninguno de sus consejeros o directivos principales, ni con ningún accionista en posesión de más del 5% de los derechos de voto de la Sociedad, fuera del curso ordinario de los negocios y en condiciones distintas a las condiciones normales de mercado.

Véase “Parte 2/3.3.2 Relaciones con los principales accionistas” para obtener una descripción pormenorizada de las relaciones existentes entre la Sociedad y sus principales accionistas. Excepto las relaciones entre la Sociedad y sus principales accionistas que se describen en el Apartado 2/3.3.2, la Sociedad no tiene conocimiento de que existan posibles conflictos de interés en relación con la misma entre las obligaciones de los

Consejeros y sus respectivos intereses privados u otras obligaciones.

Tal y como se indica en la “Parte 2/3.1.3.1 Obligaciones periódicas de informar”, de conformidad con el Artículo 35 de la Ley 24/1988, de 28 de julio de 1988, del Mercado de Valores, en su versión vigente (la “**Ley del Mercado de Valores**”) y la Orden EHA/3050/2004 del 15 de septiembre de 2004, la Sociedad deberá proporcionar información detallada, incluyendo, de forma no limitativa, el número y el importe de todas las operaciones realizadas con cualesquiera partes vinculadas, en la información semestral que la Sociedad debe remitir a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (la “**CNMV**”) y la Bolsa de Valores española, sin perjuicio de la información incluida en el informe anual de Gobierno Corporativo que se debe presentar anualmente ante la CNMV (el “**Informe Anual de Gobierno Corporativo**” en aplicación de la Orden Ministerial 3722/2003 de 26 de diciembre de 2003 (la “**Orden Ministerial**”)).

De conformidad con la Ley del Mercado de Valores, la Sociedad deberá proporcionar información detallada sobre (i) las operaciones realizadas con Consejeros, que no sean parte de la actividad ordinaria de la Sociedad o que no se realicen en condiciones de mercado, y (ii) cualquier operación realizada con partes vinculadas que sean significativas por su cuantía o relevantes para la adecuada comprensión de los estados financieros de la sociedad.

2.2.4 Préstamos y garantías a los Consejeros

EADS no ha concedido ningún préstamo a sus Consejeros o miembros del Comité Ejecutivo.

2.3 Planes de incentivos y de participación en los resultados para empleados

2.3.1 Planes de incentivos y de participación en los resultados para empleados

La política de retribución de EADS está estrechamente relacionada con la consecución de los objetivos individuales y de la Sociedad, tanto para cada división como para el Grupo en general. Se han creado un plan de opciones sobre acciones y un plan de participaciones restringidas en los resultados para la alta dirección del Grupo (véase el apartado “2.3.3 Planes de Incentivos a Largo Plazo”) y, en el momento de la oferta pública de acciones y la salida a bolsa de EADS, se ofreció a los empleados la posibilidad de comprar acciones en condiciones favorables (véase el apartado “2.3.2 Ofertas de acciones a empleados”).

EADS Francia tiene planes de participación en los resultados (accords de participation), de conformidad con la legislación francesa, y planes de incentivos específicos (accords

d'intéressement), que proporcionan incentivos para los empleados de acuerdo con la consecución de objetivos de productividad, técnicos o administrativos.

La política de retribución de EADS Deutschland GmbH es, en gran medida, flexible y está estrechamente ligada al EBIT* de la sociedad, el incremento del valor de la misma y la consecución de objetivos individuales.

EADS CASA, sin mantener una política de participación en los resultados, permite a los técnicos y a la dirección recibir pagos vinculados a los beneficios, dependiendo de la consecución de los objetivos generales de la sociedad y del rendimiento individual.

2.3.2 Planes de acciones para empleados (ESOP)

2.3.2.1 ESOP 2000

Como parte de su oferta pública de acciones, EADS ofreció a los empleados que cumplieran ciertos requisitos aproximadamente el 1,5% del total de su capital después de la oferta global. Esta oferta a empleados de hasta 12.222.385 acciones incluía una opción que permitía a los empleados que cumplieran esos requisitos incrementar la rentabilidad de las acciones que comprasen. Si optaban por esta opción, la inversión incluía la cantidad pagada más una cantidad resultante de un contrato de swap de la sociedad de gestión de inversiones para esa opción, que equivalía a nueve veces la cantidad pagada. Las acciones se ofrecieron a los empleados que reunían los requisitos necesarios al precio de 15,30 euros, el precio de la oferta minorista, menos un descuento del 15%.

La oferta a empleados estaba restringida a los empleados que :

- tuviesen una antigüedad mínima de tres meses;
- tuviesen contratos de trabajo en Francia, Alemania o España; y

- fuesen empleados de empresas constituidas de conformidad con la legislación francesa, alemana o española en las que EADS controlase (i) la mayoría del capital social o (ii) un mínimo del 10% del capital social, con la condición de que EADS estipulase que esas sociedades en las que posee una participación minoritaria eran idóneas a los efectos de este plan.

Dependiendo de si el empleado compró acciones a través de un plan en Francia, Alemania o España y de si lo hizo directamente o a través de un fondo de inversión, el empleado no podría vender las acciones durante uno de los siguientes períodos de bloqueo : 18 meses, tres años, cinco años o seis años.

En la oferta de acciones a empleados se suscribieron un total de 11.769.259 acciones. Las acciones se entregaron el 21 de septiembre de 2000.

2.3.2.2 ESOP 2001

En octubre de 2001, EADS ofreció a los empleados que cumplieran los requisitos un máximo del 0,25% del total de su

capital social emitido antes de la oferta. Se ofreció a los empleados hasta un máximo de 2.017.894 acciones de valor nominal 1 euro cada una.

La oferta de acciones a empleados (note d'opération préliminaire aprobada por la COB (antigua denominación de la Autorité des Marchés Financiers (la "AMF")), el 8 de octubre de 2001 con el número 01-1200 y note d'opération définitive aprobada por la COB el 13 de octubre de 2001 con el número 01-1209) estaba restringida a empleados que :

- tuviesen una antigüedad mínima de tres meses;
- fuesen empleados de (i) EADS o (ii) una de sus filiales o (iii) una sociedad en la que EADS controlase un mínimo del 10% del capital social y sobre cuya gestión poseyera una influencia determinante y cuya sede social se encontrase en Sudáfrica, Alemania, Brasil, Canadá, España, Estados Unidos, Reino Unido, Francia, Italia, Marruecos, México o Singapur.

La oferta a los empleados se dividió en dos tramos :

- las acciones suscritas por empleados que reunían los requisitos necesarios en el marco del plan de ahorro para empleados del Grupo se ofrecieron al precio de 10,70 euros por acción;
- las acciones suscritas directamente por empleados que reunían los requisitos necesarios, se ofrecieron al precio de 10,70 euros por acción.

En general, los empleados no podrían vender las acciones ofrecidas durante un año, y en algunos países durante más tiempo.

En la oferta de acciones a empleados se suscribieron un total de 2.017.894 acciones. Las acciones se entregaron el día 5 de diciembre de 2001.

2.3.2.3 ESOP 2002

En octubre de 2002, EADS ofreció a los empleados que cumplían los requisitos un máximo del 0,25% del total de su capital social emitido antes de la oferta. Se ofreció a los empleados hasta un máximo de 2.022.939 acciones de valor nominal 1 euro cada una.

La oferta de acciones para empleados (note d'opération préliminaire aprobada por la COB el 30 de septiembre de 2002 con el número 02-1062 y note d'opération définitive aprobada por la COB el 11 de octubre de 2002 con el número 02-1081) se dirigió únicamente a los empleados que :

- tuviesen una antigüedad mínima de tres meses;

- fuesen empleados de (i) EADS o (ii) una de sus filiales o (iii) una sociedad en la que EADS controlase un mínimo del 10% del capital social y sobre cuya gestión poseyera una influencia determinante y cuya sede social se encontrase en Alemania, Brasil, Canadá, España, Estados Unidos, Reino Unido, Francia, Italia, México o Singapur.

La oferta a los empleados se dividió en dos tramos :

- las acciones suscritas por empleados que reunían los requisitos necesarios en el marco del plan de ahorro para empleados del Grupo se ofrecieron al precio de 8,86 euros por acción;
- las acciones suscritas directamente por empleados que reunían los requisitos necesarios, se ofrecieron al precio de 7,93 euros por acción.

En general, los empleados no podrían vender las acciones ofrecidas durante un año, y en algunos países durante más tiempo.

En la oferta de acciones a empleados se suscribieron un total de 2.022.939 acciones. Las acciones se entregaron el 4 de diciembre de 2002.

2.3.2.4 ESOP 2003

En octubre de 2003, EADS ofreció a los empleados que cumplían los requisitos un máximo del 0,25% del total de su capital social emitido antes de la oferta. Se ofreció a los empleados hasta un máximo de 2.027.996 acciones de valor nominal 1 euro cada una.

La oferta para empleados (note d'opération aprobada por la COB el 25 de septiembre de 2003 con el número 03-836) sólo se realizó a empleados que :

- tuviesen una antigüedad mínima de tres meses;
- fuesen empleados de (i) EADS o (ii) una de sus filiales o (iii) una sociedad en la que EADS controlase un mínimo del 10% del capital social y sobre cuya gestión poseyera una influencia determinante y cuya sede social se encontrase en Alemania, Bélgica, Canadá, España, Estados Unidos, Francia, Irlanda, México, los Países Bajos, el Reino Unido o Singapur.

La oferta a los empleados se dividió en dos tramos :

- las acciones suscritas por empleados que reunían los requisitos necesarios en el marco del plan de ahorro para empleados del Grupo se ofrecieron al precio de 12,48 euros por acción;

- las acciones suscritas directamente por empleados que reunían los requisitos necesarios, se ofrecieron al precio de 12,48 euros por acción.

En general, los empleados no podrían vender las acciones ofrecidas durante un año, y en algunos países durante más tiempo.

En la oferta de acciones a empleados se suscribieron un total de 1.686.682 acciones. Las acciones se entregaron el 5 de diciembre de 2003.

2.3.2.5 ESOP 2004

En octubre de 2004, EADS ofreció a los empleados que cumplían los requisitos un máximo del 0,25% del total de su capital social emitido antes de la oferta. Se ofreció a los empleados hasta un máximo de 2.018.000 acciones de valor nominal 1 euro cada una.

La oferta para empleados (note d'opération aprobada por la AMF el 10 de octubre de 2004 con el número 04-755) sólo se realizó a empleados que :

- tuviesen una antigüedad mínima de tres meses;
- fuesen empleados de (i) EADS o (ii) una de sus filiales o (iii) una sociedad en la que EADS controlase un mínimo del 10% del capital social y sobre cuya gestión poseyera una influencia determinante y cuya sede social se encontrase en Alemania, Bélgica, Canadá, España, Estados Unidos, Francia, Irlanda, México, los Países Bajos, el Reino Unido, Singapur, Australia o Finlandia.

La oferta a los empleados se dividió en dos tramos :

- las acciones suscritas por empleados que reunían los requisitos necesarios en el marco del plan de ahorro para empleados del Grupo se ofrecieron al precio de 18 euros por acción;
- las acciones suscritas directamente por empleados que reunían los requisitos necesarios, se ofrecieron al precio de 18 euros por acción.

En general, los empleados no podrían vender las acciones ofrecidas durante un año, y en algunos países durante más tiempo.

En la oferta de acciones a empleados se suscribieron un total de 2.017.822 acciones. Las acciones se entregaron el 3 de diciembre de 2004.

2.3.2.6 ESOP 2005

En junio de 2005, EADS ofreció a los empleados que cumplían los requisitos un máximo del 0,25% del total de su capital social emitido antes de la oferta. Se ofreció a los empleados hasta un máximo de 2.025.000 acciones de valor nominal 1 euro cada una.

La oferta para empleados (note d'opération aprobada por la AMF el 4 de mayo de 2005 con el número 05-353) sólo se realizó a empleados que :

- tuviesen una antigüedad mínima de tres meses;
- fuesen empleados de (i) EADS o (ii) una de sus filiales o (iii) sociedades en la que EADS controlase un mínimo del 10% del capital social y sobre cuya gestión poseyera una influencia determinante y cuya sede social se encontrase en Alemania, Australia, Bélgica, Canadá, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, el Reino Unido, Irlanda, México, Países Bajos, Polonia o Singapur.

La oferta a los empleados se dividió en dos tramos :

- las acciones suscritas por empleados que reunían los requisitos necesarios en el marco del plan de ahorro para empleados del Grupo se ofrecieron al precio de 18,86 euros por acción;
- las acciones suscritas directamente por empleados que reunían los requisitos necesarios, se ofrecieron al precio de 18,86 euros por acción.

En general, los empleados no podrían vender las acciones ofrecidas durante un año, y en algunos países durante más tiempo.

En la oferta de acciones a empleados se suscribieron un total de 1.938.309 acciones. Las acciones se entregaron el 29 de julio de 2005.

2.3.2.7 ESOP 2007

No hubo oferta para empleados en 2006. La oferta para empleados que se había previsto inicialmente para junio de 2006 se pospuso a marzo de 2007.

En marzo de 2007, EADS ofreció a los empleados que cumplían los requisitos un máximo del 0,25% del total de su capital social emitido antes de la oferta. Se ofreció a los empleados hasta un máximo de 2.040.000 acciones de valor nominal de 1 euro cada una.

La oferta a empleados estaba restringida a los empleados que :

- tuviesen una antigüedad mínima de tres meses;
- fuesen empleados de (i) EADS o (ii) una de sus filiales o (iii) sociedades en las que EADS controlase un mínimo del 10% del capital social y sobre cuya gestión poseyera una influencia determinante y cuya sede social se encontrase en Alemania, Australia, Bélgica, Canadá, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, el Reino Unido, Irlanda, México, Países Bajos, Polonia o Singapur.

La oferta a los empleados se dividió en dos tramos :

- las acciones suscritas por empleados que reunían los requisitos necesarios en el marco del plan de ahorro para

empleados del Grupo se ofrecieron al precio de 19,62 euros por acción;

- las acciones suscritas directamente por empleados que reunían los requisitos necesarios, se ofrecieron al precio de 17,16 euros por acción.

En general, los empleados no podrían vender las acciones ofrecidas durante un año, y en algunos países durante más tiempo.

En la oferta de acciones a empleados se suscribieron un total de 2.038.025 acciones. Se entregarán las acciones el 9 de mayo de 2007.

2.3.3 Planes de Incentivos a Largo Plazo

En sus reuniones de 26 de mayo de 2000, 20 de octubre de 2000, 12 de julio de 2001, 9 de agosto de 2002, 10 de octubre de 2003, 8 de octubre de 2004, 9 de diciembre de 2005 y 18 de diciembre de 2006, el Consejo de Administración de la Sociedad, haciendo uso de la autorización que le concedieron las juntas de accionistas del 24 de mayo de 2000, del 10 de mayo de 2001, del 6 de mayo de 2003, del 11 de mayo de 2005 y del 4 de mayo de 2006, aprobó la concesión de opciones sobre acciones por la suscripción de acciones de la Sociedad.

En su reunión del 18 de diciembre de 2006, el Consejo de Administración de la compañía, en virtud de la autorización que

le había concedido la Junta de accionistas del 4 de mayo de 2006, aprobó la concesión de acciones sujetas a resultados y de acciones restringidas.

Las principales características de esas opciones, así como de las participaciones en los resultados y las acciones restringidas, a la fecha del 31 de diciembre de 2006 se indican en “Notas a los Estados Financieros Consolidados (NIIF) – Nota 31 : Pagos basados en acciones”, página 114. También figuran en la tabla a continuación :

Sumario

	Primer tramo	Segundo tramo
Fecha de la Junta General	24 de mayo de 2000	24 de mayo de 2000
Fecha de la reunión del Consejo de Administración (fecha de concesión)	26 de mayo de 2000	20 de octubre de 2000
Número de opciones concedidas	5.324.884	240.000
Número de opciones pendientes	1.743.489	32.000
Opciones concedidas a los Consejeros y Directivos	720.000	60.000
Número total de empleados que cumplen los requisitos	850	34
Fecha de ejecución	El 50% de las opciones se puede ejercitar pasado un período de dos años y cuatro semanas a partir de la fecha de concesión de las mismas; el 50% de las opciones se puede ejercitar a partir del tercer aniversario de la fecha de concesión de las mismas (sujeto a disposiciones específicas contenidas en las Normas sobre Operaciones con Información Privilegiada (véase Parte 2/3.1.3 Derecho aplicable – Regulación holandesa)).	
Fecha de terminación	8 de julio de 2010	8 de julio de 2010
Derecho de conversión	Una opción por una acción	Una opción por una acción
Devengadas	100%	100%
Precio de ejercicio	€20,90	€20,90
Condiciones para el precio de ejercicio	110% del justo precio de mercado que tengan las acciones a la fecha de la concesión	110% del justo precio de mercado que tengan las acciones a la fecha de la concesión
Número de opciones ejercitadas	2.856.911	188.000
	Tercer tramo	Cuarto tramo
Fecha de la Junta General	10 de mayo de 2001	10 de mayo de 2001
Fecha de la reunión del Consejo de Administración (fecha de concesión)	12 de julio de 2001	9 de agosto de 2002
Número de opciones concedidas	8.524.250	7.276.700
Número de opciones pendientes	3.856.519	2.911.916
Opciones concedidas a :		
• el Sr. Philippe Camus	135.000	135.000
• el Sr. Rainer Hertrich	135.000	135.000
• los 10 empleados a los que se haya concedido el mayor número de opciones durante el ejercicio 2001 (tercer tramo) y 2002 (cuarto tramo)	738.000	808.000
Número total de empleados que cumplen los requisitos	1.650	1.562
Fecha de ejecución	El 50% de las opciones se puede ejercitar pasado un período de dos años y cuatro semanas a partir de la fecha de concesión de las mismas; el 50% de las opciones se puede ejercitar a partir del tercer aniversario de la fecha de concesión de las mismas (sujeto a disposiciones específicas contenidas en las Normas sobre Operaciones con Información Privilegiada (véase Parte 2/3.1.3 Derecho aplicable – Regulación holandesa)).	
Fecha de terminación	12 de julio de 2011	8 de agosto de 2012
Derecho de conversión	Una opción por una acción	
Devengadas	100%	100%
Precio de ejercicio	€24,66	€16,96
Condiciones para el precio de ejercicio	110% del justo precio de mercado que tengan las acciones a la fecha de la concesión	
Número de opciones ejercitadas	3.490.831	4.115.534

	Quinto tramo	Sexto tramo
Fecha de la Junta General	6 de mayo de 2003	6 de mayo de 2003
Fecha de la reunión del Consejo de Administración (fecha de concesión)	10 de octubre de 2003	8 de octubre de 2004
Número de opciones concedidas	7.563.980	7.777.280
Número de opciones pendientes	5.229.965	7.599.700
Opciones concedidas a :		
• el Sr. Philippe Camus	135.000	135.000
• el Sr. Rainer Hertrich	135.000	135.000
• los 10 empleados a los que se haya concedido el mayor número de opciones durante el ejercicio 2003 (quinto tramo) y 2004 (sexto tramo)	808.000	808.000
Número total de empleados que cumplen los requisitos	1.491	1.495
Fecha de la ejecución	El 50% de las opciones se puede ejercitar pasado un período de dos años y cuatro semanas a partir de la fecha de concesión de las mismas; el 50% de las opciones se puede ejercitar a partir del tercer aniversario de la fecha de concesión de las mismas (sujeto a disposiciones específicas contenidas en las Normas sobre Operaciones con Información Privilegiada (véase Parte 2/3.1.3 Derecho aplicable – Regulación holandesa)). En cuanto al sexto tramo, parte de las opciones concedidas a los altos ejecutivos de EADS están vinculadas a los resultados obtenidos.	
Fecha de terminación	9 de octubre de 2013	7 de octubre de 2014
Derecho de conversión	Una opción por una acción	
Devengadas	100%	50%
Precio de ejercicio	€15,65	€24,32
Condiciones para el precio de ejercicio	110% del justo precio de mercado que tengan las acciones a la fecha de la concesión	
Número de opciones ejercitadas	2.116.545	2.400

Sumario

	Séptimo tramo
Fecha de la Junta General	11 de mayo de 2005
Fecha de la reunión del Consejo de Administración	9 de diciembre de 2005
Número de opciones concedidas	7.981.760
Número de opciones en pendientes	7.907.600
Opciones concedidas a :	
• el Sr. Thomas Enders	135.000
• el Sr. Noël Forgeard	135.000
• los 10 empleados a los que se haya concedido el mayor número de opciones durante el ejercicio 2005 (séptimo tramo)	940.000
Número total de beneficiarios que cumplen los requisitos	1.608
Fecha de ejecución	El 50% de las opciones se puede ejercitar pasado un período de dos años y cuatro semanas a partir de la fecha de concesión de las mismas; el 50% de las opciones se puede ejercitar a partir del tercer aniversario de la fecha de concesión de las mismas (sujeto a disposiciones específicas contenidas en las Normas sobre Operaciones con Información Privilegiada (véase Parte 2/3.1.3 Derecho aplicable – Regulación holandesa)). En cuanto al séptimo tramo, parte de las opciones concedidas a los altos ejecutivos de EADS están vinculadas a los resultados obtenidos.
Fecha de terminación	8 de diciembre de 2015
Derecho de conversión	Una opción por una acción
Devengadas	0%
Precio de ejercicio	€33,91
Condiciones para el precio de ejercicio	110% del justo precio de mercado que tengan las acciones a la fecha de la concesión
Número de opciones ejercitadas	0

	Octavo tramo	
Fecha de la Junta General	4 de mayo de 2006	
Fecha de la reunión del Consejo de Administración	18 de diciembre de 2006**	
	Plan de opciones sobre acciones	
Número de opciones concedidas	1.747.500	
Número de opciones pendientes	1.747.500	
Opciones concedidas a :		
• el Sr. Thomas Enders*	67.500	
• el Sr. Louis Gallois*	67.500	
• los 10 empleados a los que se haya concedido el mayor número de opciones durante el ejercicio 2006 (octavo tramo)	425.000	
Número total de beneficiarios que cumplen los requisitos	221	
Fecha a partir de la cual se puede ejercitar las opciones	El 50% de las opciones se puede ejercitar pasado un período de dos años a partir de la fecha de concesión de las mismas; el 50% de las opciones se puede ejercitar a partir del tercer aniversario de la fecha de concesión de las mismas (sujeto a disposiciones específicas contenidas en las Normas sobre Operaciones con Información Privilegiada (véase Parte 2/3.13 Derecho aplicable – Regulación holandesa)).	
Fecha de vencimiento	16 de diciembre de 2016	
Derecho de conversión	Una opción por una acción	
Devengadas	0%	
Precio de ejercicio	€25,65	
Condiciones para el precio de ejercicio	110% del justo precio de mercado que tengan las acciones a la fecha de la concesión	
Número de opciones ejercitadas	0	
	Plan de participación en los resultados y acciones restringidas	
	Participaciones en los resultados	Acciones restringidas
Número de acciones concedidas	1.344.625	391.300
Acciones concedidas a		
• el Sr. Thomas Enders*	16.875	-
• el Sr. Louis Gallois*	16.875	-
• los 10 empleados a los que se haya concedido el mayor número de opciones durante el ejercicio 2006 (séptimo tramo)	137.500	28.200
Número total de beneficiarios que cumplen los requisitos		1.637
Fecha de devengo	El participante podrá disfrutar de las participaciones en los resultados y las acciones restringidas si sigue siendo empleado de una sociedad de EADS y, en el caso de las participaciones en los resultados, en función de la consecución de los resultados económicos a medio plazo. El periodo de disfrute acabará cuando se publiquen los resultados anuales de 2009, previstos en marzo de 2010.	

(*) Para mayor información sobre las opciones concedidas a los Consejeros Ejecutivos, véase "Notas a los Estados Financieros de la Sociedad – Nota 11 : Remuneración" página [Σ].

(**) El octavo tramo se comunicó a los empleados el 8 de enero de 2007.

La información relacionada con las opciones sobre acciones, las participaciones en los resultados y las acciones restringidas canceladas y ejercitadas durante el año está contenida en "Notas a los Estados Financieros Consolidados (NIIF) - Nota 31 : Pagos basados en acciones", página 114.

Para más información acerca de las operaciones llevadas a cabo por los miembros del Consejo de Administración y del Comité Ejecutivo véase la página web de EADS y/o la página web de las autoridades bursátiles competentes.