

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2016

C.I.F.

A-21248893

DENOMINACIÓN SOCIAL

IBERPAPEL GESTION, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

AVDA. SANCHO EL SABIO, 2,1º (SAN SEBASTIAN) GUIPUZCOA

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

La política de retribución de los Consejeros pretende:

- En lo que se refiere a los Consejeros en su condición de tales, la política de remuneraciones persigue remunerar a dichos Consejeros de forma adecuada a su valía profesional y experiencia, así como a su dedicación y responsabilidad asumida por estos, sin que la remuneración satisfecha pueda comprometer su independencia.

Conforme lo indicado en el artículo 22 de los Estatutos Sociales, los consejeros que no ejerzan funciones ejecutivas en la Sociedad percibirán como retribución básica una asignación fija, siendo superior para los consejeros que sean miembros de las distintas Comisiones o para el Presidente de la Comisión de Auditoría.

- Por lo que respecta al Consejero Ejecutivo, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, los principios y criterios son:
 - Equidad: remunerar de forma adecuada la valía profesional, experiencia, dedicación y responsabilidad del Consejero.
 - Transparencia: como principio fundamental del sistema de gobierno corporativo de la Compañía.
 - Competitividad: con el conjunto del sector, al objeto de atraer y retener a los mejores profesionales.

La compensación del Consejero Ejecutivo consiste en una retribución fija, aprobada anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

- En lo que se refiere a los Consejeros en su condición de tales, y de conformidad con lo estipulado en el artículo 22 de los Estatutos Sociales, las retribuciones para este año 2016 han tenido un incremento del 1,5% respecto al año pasado, aunque el incremento del IPC ha sido del 1,6%, el Convenio Colectivo de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de la provincia de Guipúzcoa ha tenido para el año 2016 un incremento del 1,5%.

- El importe de la retribución del Consejero Ejecutivo, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, ha experimentado la variación Convenio Colectivo de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de la provincia de Guipúzcoa.

A.1.3.

El Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, toma en consideración los siguientes parámetros para establecer la política de retribuciones.

Lo establecido por el artículo 22 los Estatutos sociales y el artículo 6 del Reglamento del Consejo.

Para un mayor detalle sobre este aspecto, ver apartado A.2.

A.1.4.

En este ejercicio y continuando con el criterio utilizado el año pasado en la política de remuneraciones, se ha excluido a los consejeros externos de aquellos sistemas retributivos que incorporan una retribución variable condicionada a la evolución de los beneficios. Con ello se pretende evitar los potenciales conflictos de interés que afectarían a los consejeros externos cuando tengan que enjuiciar prácticas contables u otro tipo de decisiones que puedan alterar los resultados inmediatos de la sociedad, si tales resultados y valoraciones tuvieran efectos retributivos para ellos.

El Consejero Ejecutivo no percibe retribución variable.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

Conforme a las mejores prácticas de gobierno corporativo, el Consejo de Administración ha constituido para el mejor desempeño de sus funciones, distintas Comisiones que le asisten en aquellas cuestiones que correspondan a materias de su competencia. Entre éstas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano que asiste al Consejo en las cuestiones de carácter retributivo, que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo.

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones desempeña las siguientes funciones, entre otras:

- (i) Preparar las decisiones relativas a las remuneraciones y, en particular, informar y proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones, el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y Altos Directivos así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y Altos Directivos, y las demás condiciones de sus contratos, especialmente de tipo económico, entendiéndose como Altos Directivos a los efectos de los presentes Estatutos, los directores generales o quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o del Consejero Delegado y, en todo caso, el auditor interno de la Sociedad.
- (ii) Velar por la observancia de la política de retribuciones de consejeros y Altos Directivos así como informar sobre las condiciones básicas establecidas en los contratos celebrados con estos.
- (iii) Informar y preparar la política general de remuneraciones de la Sociedad y en especial las políticas que se refieren a las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad, y a aquéllas que tienen por objetivo evitar o gestionar los conflictos de interés con los clientes de la Sociedad.
- (iv) Analizar, formular y revisar periódicamente los programas de retribución ponderando su adecuación y sus rendimientos y velar por su observancia.
- (v) Proponer al Consejo la aprobación de los informes o políticas de remuneraciones que este haya de someter a la Junta General de Accionistas así como informar al Consejo sobre las propuestas que tengan relación con remuneración que en su caso este vaya a proponer a la Junta General.

Los Estatutos Sociales establecen que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá encomendadas facultades generales de propuesta e informe en materia retributiva y de nombramientos y ceses de consejeros.

Estará formada por un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros, todos externos o no ejecutivos, con una mayoritaria representación de consejeros independientes

Los integrantes de la Comisión de Nombramiento y Retribuciones serán designados por el Consejo de Administración teniendo en cuenta los conocimientos, experiencia y aptitudes necesarias para las funciones a desempeñar.

Los miembros de la Comisión ejercerán su cargo durante el plazo máximo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos una o más veces por períodos de igual duración máxima.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunirá en el domicilio social o donde designe el Presidente de la Comisión, cada vez que este o la mayoría de sus miembros lo soliciten o cuando sea requerida su convocatoria por acuerdo del Consejo de Administración de la Sociedad. En cualquier caso como mínimo se reunirá dos (2) veces al año y coincidiendo con aquellas fechas que permitan el estudio y análisis de todas las condiciones e informaciones necesarias para la determinación de las retribuciones anuales o nombramientos del Consejo o de los altos directivos de la Sociedad y su Grupo. Asimismo, podrá celebrar votaciones por escrito y sin sesión siempre que ninguno de sus miembros se oponga a ello.

A la fecha del presente informe, la Comisión ha celebrado 3 reuniones en el ejercicio 2016 y 1 reunión en el ejercicio 2017, para cuestiones relativas a sus competencias. Todas las reuniones han sido convocadas por su Presidente.

El Consejo de Administración en su reunión de fecha 27/03/2014, acordó la reelección de los miembros de la Comisión por el plazo de cuatro años, siendo su composición la siguiente:

Presidente: Don Martín González del Valle Chavarrí. (Independiente)

Vocal: Don Néstor Bastera Larroude (Independiente)

Vocal: Doña M^a Luisa Guibert Ucin. (Independiente)

Secretario, no miembro, Don Joaquín Manso Ramón

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

El Índice General de Precios al Consumo (IPC) elaborado por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2016, ha tenido un incremento del 1,6%. Sin embargo, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de los Estatutos Sociales, se incrementara el IPC siempre que el Convenio Colectivo de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de la provincia de Guipúzcoa experimente la misma o superior variación de conformidad con las actualizaciones periódicas que se acuerden en cada momento a los valores del Salario Convenio y de las gratificaciones extraordinarias previstas en el Anexo III del Convenio. Dado que el mencionado convenio ha tenido un incremento del 1,5% para el año 2016, inferior al IPC de ese mismo año (1,6%), a la retribución de los consejeros del año 2015 se le ha incrementado en un 1,5%. Estos son los componentes fijos de la remuneración y su cuantificación para el año 2016.

Consejeros no ejecutivos:
Retribución fija; 50.902 euros.

Comisión de Auditoría:
Vocales. Retribución fija: 10.180 euros
Presidente. Retribución fija 15.271 euros.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones
Presidente y vocales: 5.090 euros.

Los consejeros no perciben importe alguno en concepto de dietas por su participación en el consejo y sus comisiones.

Presidente ejecutivo
Por la pertenencia al Consejo: 50.902 euros.

Por el desempeño de funciones de Alta Dirección una retribución fija: 317.988 euros.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgan.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Los consejeros de Iberpapel Gestión, ejecutivos y no ejecutivos, no son beneficiarios de planes retributivos, ni cuentan con remuneración alguna en concepto de participación en beneficios o primas.

En relación con el sistema de retribución variable, los consejeros no perciben importe alguno por este concepto.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

No existen actualmente sistemas de ahorro a largo plazo, ni aportaciones a planes de pensiones como consejero.

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

Explique las indemnizaciones

A la fecha del presente informe, la sociedad no tiene asumidos compromisos de pago de indemnizaciones por cese de las funciones como consejero.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los contratos de los consejeros ejecutivos son propuestos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobados por el Consejo de Administración.

El contrato resulta plenamente aplicable desde la misma fecha del nombramiento como consejero ejecutivo y mantiene su plena eficacia mientras esté vigente el nombramiento del mismo con facultades ejecutivas.

El Consejo de Administración, en su sesión fecha 25 de marzo de 2010, aprobó el contrato de Alta Dirección del Presidente ejecutivo. El mencionado contrato recoge una indemnización, salvo en los supuestos de despido procedente, en los niveles máximos que establecía la legislación laboral vigente en la fecha de firma del contrato.

En el mismo no figura ningún plazo de preaviso, primas de contratación, pactos o acuerdos de no concurrencia.

Se establece un deber de confidencialidad durante la vigencia de la relación y también tras su terminación.

Respecto a los pactos de no competencia, se establece que no podrá concertar o prestar cualquier tipo de servicio para otras personas físicas o jurídicas cuya actividad sea o pueda ser concurrente con Iberpapel o cualquier empresa del Grupo Empresarial, en los dos años siguientes a la extinción del contrato, cualquiera que fuere la causa.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

Los consejeros de Iberpapel Gestión no han devengado remuneración alguna por este concepto.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

La sociedad no tienen concedidos anticipos, ni créditos a los consejeros, ni ha prestado garantía por cuenta de los mismos.

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

Explique las remuneraciones en especie

Los consejeros de Iberpapel Gestión no han devengado remuneración alguna por este concepto.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

No aplicable. No se ha devengado remuneración alguna por este concepto.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No se ha devengado remuneración alguna por este concepto.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio

adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

Iberpapel dispone de un sistema global de gestión de riesgos propios, englobado dentro de los sistemas comunes de gestión, que permite el control e identificación de riesgos y que se actualiza anualmente de forma periódica con el objetivo de crear una cultura de gestión común, alcanzar los objetivos establecidos en esta materia y tener capacidad de adaptación para mitigar las amenazas que se puedan presentar en un entorno tan competitivo como el actual.

Como se especifica en el apartado A1, la remuneración que perciben los consejeros por el desempeño de sus funciones, así como el consejero ejecutivo, son retribuciones fijas, que pueden calificarse como moderadas y prudentes.

Las indemnizaciones pactadas para el caso de consejeros ejecutivos y para los miembros de la Alta Dirección por cese a iniciativa de la sociedad, tendrán el mismo tratamiento que para cualquier otro empleado de la Sociedad con una relación laboral ordinaria.

No existen en la Sociedad blindajes ni en relación con el consejero ejecutivo, ni con ningún otro miembro del Consejo.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

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

Consejeros no ejecutivos:
Retribución fija; 50.902 euros.

Comisión de Auditoría:
Vocales. Retribución fija: 10.180 euros
Presidente. Retribución fija 15.271 euros.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones
Presidente y vocales: 5.090 euros.

Los consejeros no perciben importe alguno en concepto de dietas por su participación en el consejo y sus comisiones.

Presidente ejecutivo
Por la pertenencia al Consejo: 50.902 euros.

Por el desempeño de funciones de Alta Dirección una retribución fija: 317.988 euros.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
IÑIGO ECHEVARRIA CANALES	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARTIN GONZALEZ DEL VALLE CHAVARRI	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
NESTOR BASTERRA LARROUDE	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARIA LUISA GUIBERT UCIN	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JESUS ALBERDI AREIZAGA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
GABRIEL SANSINENEA URBISTONDO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
IÑIGO ECHEVARRIA CANALES	318	51	0	0	0	0	0	0	369	357
NESTOR BASTERRA LARROUDE	0	51	0	0	0	20	0	0	71	70
MARTIN GONZALEZ DEL VALLE CHAVARRI	0	51	0	0	0	5	0	0	56	55
IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	0	51	0	0	0	10	0	0	61	60
MARIA LUISA GUIBERT UCIN	0	51	0	0	0	5	0	0	56	55
JESUS ALBERDI AREIZAGA	0	51	0	0	0	0	0	0	51	50

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	0	51	0	0	0	10	0	0	61	60
GABRIEL SANSINENEA URBISTONDO	0	51	0	0	0	0	0	0	51	50

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
IÑIGO ECHEVARRIA CANALES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NESTOR BASTERRA LARROUDE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARTIN GONZALEZ DEL VALLE CHAVARRI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARIA LUISA GUIBERT UCIN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JESUS ALBERDI AREIZAGA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GABRIEL SANSINENEA URBISTONDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
IÑIGO ECHEVARRIA CANALES	369	0	0	369	0	0	0	0	369	357	0
NESTOR BASTERRA LARROUDE	71	0	0	71	0	0	0	0	71	70	0
MARTIN GONZALEZ DEL VALLE CHAVARRI	56	0	0	56	0	0	0	0	56	55	0
IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	61	0	0	61	0	0	0	0	61	60	0
MARIA LUISA GUIBERT UCIN	56	0	0	56	0	0	0	0	56	55	0
JESUS ALBERDI AREIZAGA	51	0	0	51	0	0	0	0	51	50	0
IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	61	0	0	61	0	0	0	0	61	60	0
GABRIEL SANSINENEA URBISTONDO	51	0	0	51	0	0	0	0	51	50	0
TOTAL	776	0	0	776	0	0	0	0	776	757	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

NO APLICA

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	9.504.702	84,50%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	9.504.702	100,00%
Abstenciones	0	0,00%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27/02/2017.

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

Sí

No