

## 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-01003946

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

TUBACEX, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

TRES CRUCES, 8 (LLODIO) ALAVA

# 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

El Consejo de Administración de TUBACEX llevó a cabo una revisión del que había sido hasta entonces su sistema retributivo en 2013 y sometió la propuesta de modificación a la aprobación de la Junta General de Accionistas, quien lo aprobó en mayo de ese año y desde entonces se viene aplicando sin haber sufrido ningún tipo de modificación o actualización posterior.

Los principios básicos sobre los que sustenta la actual política retributiva son:

- Idoneidad; para que las retribuciones que se fijen sean adecuadas al momento que vive la compañía.
- Estabilidad; de forma que la responsabilidad esté retribuida permanentemente.
- Incentivación; con el objetivo de que la retribución resulte suficientemente atractiva para la incorporación de consejeros de reconocido prestigio.
- Plena transparencia; mediante la emisión del Informe Anual de Remuneraciones y confirmando anualmente ante la Junta General de Accionistas que la política retributiva aplicable cada año sigue siendo coherente y adecuada para la compañía.

Adicionalmente y en lo que a los consejeros ejecutivos respecta, la retribución debe ofrecer sistemas que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados con el fin de facilitar que la compañía puedan cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco internacional en que desarrollan sus actividades.

Sin perjuicio de todo lo anterior, la presente política se adaptará convenientemente a la coyuntura económica y al contexto internacional.

Respecto al mix retributivo cabe señalar que el principal cambio adoptado en 2013 fue el abandono de la retribución variable de consejeros no ejecutivos para retribuir adecuadamente la responsabilidad y dedicación permanentemente exigida para el desempeño del cargo.

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**

El órgano encargado de velar por la correcta definición y aplicación de la política retributiva del Consejo de Administración es la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que a cierre del ejercicio 2016 la conforman los cuatro consejeros independientes que se detalla a continuación:

D. Antón Pradera ( Presidente)  
D. Gerardo Arostegui ( vocal)  
Dña. Consuelo Crespo ( vocal)  
D. Jose Domingo de Ampuero (vocal)

Se encuentra regulada por lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración y se describe a continuación las principales características y funciones:

1.- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará formada por, al menos, tres Consejeros independientes, entre los que se elegirá un Presidente.

2.- Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá las siguientes responsabilidades básicas:

a) Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el consejo de administración. A estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido.

b) Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

c) Elevar al consejo de administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la junta general de accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la junta general de accionistas.

d) Informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la junta general de accionistas, así como las propuestas para su reelección o separación por la junta general de accionistas.

e) Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos.  
f) Examinar y organizar la sucesión del presidente del consejo de administración y del primer ejecutivo de la sociedad y, en su caso, formular propuestas al consejo de administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada.

g) Proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

h) informar en relación a las transacciones que impliquen o puedan implicar conflictos de intereses y, en general, sobre las materias contempladas en el capítulo IX del presente Reglamento.

i) velar porque en los procedimientos de selección no se obstaculice la diversidad de género y procurar incluir entre los potenciales candidatos mujeres que reúnan el perfil profesional adecuado en cada caso.

La Comisión es la encargada de velar por que la política retributiva del Consejo sea la adecuada en cada momento y formalmente debe elevar sus propuestas al Consejo de Administración, quien a su vez lo someterá en su caso a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

**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**

Los componentes fijos de retribución del Consejo de Administración consisten en 40.000€ de honorarios fijos anuales por pertenencia al Consejo de Administración así como 10.000€ de honorarios fijos por pertenencia a las Comisiones. Este último importe es de 15.000€ para los Presidentes de cada Comisión.

Adicionalmente la asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración devengan a favor del consejero un importe unitario de 2.700€ brutos. Por su parte las asistencia a reuniones de la Comisiones no devenga dieta a favor de sus miembros.

Adicionalmente los consejeros que desempeñen labores ejecutivas o representativas cuentan con una retribución fija anual.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- 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**

En el Consejo de Administración de Tubacex exclusivamente los consejeros ejecutivos disponen de planes de retribución variable.

Dicha retribución variable se divide en una retribución variable anual, una retribución variable plurianual y un plan de stock options aprobado por la Junta General de Accionistas en su reunión del pasado 25 de mayo de 2016.

Las características de dicho plan son:

Número de opciones: 500.000 derechos de opción de compra sobre acciones de TUBACEX. Cada opción le dará derecho al Consejero Delegado a adquirir una acción de la Sociedad.

Precio de ejercicio de la opción: El precio de ejercicio será de dos euros (2) por acción.

Fecha de ejercicio: La opción podrá ejercitarse durante el mes de marzo de 2018.

Transmisibilidad: Las opciones serán intransmisibles inter vivos, pero sí lo serán mortis causa a favor de los herederos legales del beneficiario, en la proporción que corresponda conforme al tiempo en que el beneficiario haya estado vinculado laboralmente con TUBACEX.

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**

Exclusivamente el Consejero Delegado y el Presidente del Consejo de Administración de Tubacex cuentan con un sistema de ahorro a largo plazo, al que anualmente la sociedad aporta una cantidad única recogido en sus respectivos contratos.

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

**Explique las indemnizaciones**

Están previstas indemnizaciones exclusivamente en caso de cese involuntario para los cargos de Presidente y Consejero Delegado del Consejo de Administración respectivamente.

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**

Condiciones básicas de los contratos de consejeros ejecutivos

Los contratos de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas o representativas adicionales deberán ser otorgados en plazo y forma adecuada, respetando siempre las condiciones básicas que se detallan a continuación:

a) Duración indefinida

Los contratos de los consejeros ejecutivos de la Sociedad son de duración indefinida y en ellos se prevén compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad, siempre que esta terminación no se produzca exclusivamente por la libre voluntad del consejero ejecutivo ni sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.

b) Normativa aplicable

La normativa aplicable a los contratos de los consejeros ejecutivos es la prevista por el ordenamiento jurídico en cada caso.

c) Cumplimiento interno

Los consejeros ejecutivos tienen la obligación de observar estrictamente y en la medida en que les resulte de aplicación toda la normativa interna de la compañía.

d) No concurrencia

Los contratos de los consejeros ejecutivos establecen en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con compañías de objeto análogo durante su relación con la compañía y por un periodo de tiempo determinado tras la finalización de la misma.

e) Confidencialidad

Máximo deber confidencialidad durante la vigencia de los contratos como una vez extinguida la relación, con la devolución en tal caso de toda la documentación que obre en su poder.

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

**Explique las remuneraciones suplementarias**

Exclusivamente están previstas remuneraciones suplementarias para aquellos consejeros que desempeñen labores ejecutivas o de representación.

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

**Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos**

No existen anticipos, créditos ni garantías entre los conceptos retributivos del Consejo de Administración.

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

**Explique las remuneraciones en especie**

Las únicas remuneraciones en especie existentes a fecha de hoy son los vehículos corporativos para aquellos consejeros que desempeñan funciones ejecutivas o de representación.

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 aplica.

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

**Explique los otros conceptos retributivos**

No existen operaciones vinculadas que afecten a los miembros del Consejo de Administración.

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**

La política retributiva del Consejo de Administración de Tubacex se diseña para dar cumplimiento a los objetivos estratégicos de la sociedad teniendo siempre en cuenta como factor primordial el interés a largo plazo de los accionistas. A fecha de hoy se considera que existe total equilibrio en los componentes fijos y variables de la retribución pero es labor de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificar anualmente que dicho equilibrio se mantiene y que el momento de ciclo de la compañía justifica su plena aplicación.

### **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**

La política retributiva del Consejo de Administración de TUBACEX se ha venido aplicando sin modificación posterior de su aprobación por la Junta General de Accionistas el 29 de mayo de 2013. La única cuestión a reseñar en el ejercicio de 2016 es la decisión del Consejo de Administración de eliminar los órganos de administración colegiados en aquellas sociedades del grupo unipersonales, pasando a ser sustituido por la figura del Administrador único representado por el consejero delegado de la sociedad matriz. Esta modificación ha supuesto que no se han devengado retribuciones en las sociedades filiales para los miembros del consejo de Administración de la sociedad matriz, integrándose dichos importes comprometidos en la retribución anual.

Igualmente señalar que las cuentas anuales del 2016 recogen una dotación por importe de 82 miles de euros que corresponden a la dotación de un sistema de incentivos a largo plazo para la Alta Dirección de la Sociedad (Notas 3.k, 3.l. y 16.f de las CCAA2016) y aprobado por la Junta General de Accionistas el 25 de mayo de 2016.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
ALVARO VIDEGAIN MURO	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JUAN IGNACIO GARTEIZGOGEASCOA IGUAIN	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JESUS ESMORIS ESMORIS	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
GERARDO AROSTEGUI GOMEZ	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
CONSUELO CRESPO BOFILL	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ANTONIO GONZALEZ-ADALID GARCIA-ZOZAYA	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
IGNACIO MARCO-GARDOQUI IBAÑEZ	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
DAMASO QUINTANA PRADERA	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MANUEL MOREU MUNAIZ	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSE DOMINGO DE AMPUERO Y OSMA	Dominical	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
ANTONIO GONZALEZ-ADALID GARCIA-ZOZAYA	0	40	30	0	0	10	0	0	80	74
ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI	0	40	30	0	0	15	0	0	85	44



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
CONSUELO CRESPO BOFILL	0	40	30	0	0	10	0	0	80	77
DAMASO QUINTANA PRADERA	0	40	30	0	0	10	0	0	80	77
GERARDO AROSTEGUI GOMEZ	0	40	30	0	0	10	0	0	80	77
IGNACIO MARCO-GARDOQUI IBAÑEZ	0	40	27	0	0	15	0	0	82	77
JOSE DOMINGO DE AMPUERO Y OSMA	0	40	30	0	0	10	0	0	80	42
JUAN IGNACIO GARTEIZGOGEASCOA IGUAIN	0	40	30	0	0	10	0	0	80	74
MANUEL MOREU MUNAIZ	0	40	30	0	0	10	0	0	80	59
NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA	0	40	30	0	0	10	0	0	80	42
ALVARO VIDEGAIN MURO	203	0	30	0	0	0	0	13	246	177
JESUS ESMORIS ESMORIS	365	40	30	0	0	10	0	13	458	462

**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
ANTONIO GONZALEZ-ADALID GARCIA-ZOZAYA	0	40	30	0	0	10	0	0	80	77
ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI	0	40	30	0	0	15	0	0	85	44
CONSUELO CRESPO BOFILL	0	40	30	0	0	10	0	0	80	77
DAMASO QUINTANA PRADERA	0	40	30	0	0	10	0	0	80	77
GERARDO AROSTEGUI GOMEZ	0	40	30	0	0	10	0	0	80	77
IGNACIO MARCO-GARDOQUI IBAÑEZ	0	40	27	0	0	15	0	0	82	77
JOSE DOMINGO DE AMPUERO Y OSMA	0	40	30	0	0	10	0	0	80	42
JUAN IGNACIO GARTEIZGOGEASCOA IGUAIN	0	40	30	0	0	10	0	0	80	74
MANUEL MOREU MUNAIZ	0	40	30	0	0	10	0	0	80	59
NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA	0	40	30	0	0	10	0	0	80	42
ALVARO VIDEGAIN MURO	203	0	30	0	0	0	0	13	246	177
JESUS ESMORIS ESMORIS	365	40	30	0	0	10	0	13	458	462

**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
ANTONIO GONZALEZ-ADALID GARCIA-ZOZAYA	80	0	0	80	80	0	0	80	80	74	0
ANTONIO MARIA PRADERA JAUREGUI	85	0	0	85	85	0	0	85	85	44	0
CONSUELO CRESPO BOFILL	80	0	0	80	80	0	0	80	80	77	0
DAMASO QUINTANA PRADERA	80	0	0	80	80	0	0	80	80	77	0
GERARDO AROSTEGUI GOMEZ	80	0	0	80	80	0	0	80	80	77	0
IGNACIO MARCO-GARDOQUI IBAÑEZ	82	0	0	82	82	0	0	82	82	77	0
JOSE DOMINGO DE AMPUERO Y OSMA	80	0	0	80	80	0	0	80	80	42	0
JUAN IGNACIO GARTEIZGOGEASCOA IGUAIN	80	0	0	80	80	0	0	80	80	74	0
MANUEL MOREU MUNAIZ	80	0	0	80	80	0	0	80	80	59	0
NURIA LOPEZ DE GUEREÑU ANSOLA	80	0	0	80	80	0	0	80	80	42	0
ALVARO VIDEGAIN MURO	246	0	0	246	246	0	0	246	246	177	11
JESUS ESMORIS ESMORIS	458	0	0	458	458	0	0	458	458	462	13
<b>TOTAL</b>	<b>1.511</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.511</b>	<b>1.511</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.511</b>	<b>1.511</b>	<b>1.282</b>	<b>24</b>

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.

En mayo de 2013 la Junta General de Accionistas modificó el sistema de retribución del Consejo de Administración eliminando el concepto de retribución variable vinculada a los resultados de la compañía y desde entonces no existe retribución variable mas que para los consejeros ejecutivos.

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	62.729.908	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	11.591.323	18,48%
Votos a favor	48.649.511	77,56%
Abstenciones	2.489.074	3,96%

## 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.

NO APLICA

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 23/02/2017.

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

Sí

No