

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2017

C.I.F.

A-08074320

DENOMINACIÓN SOCIAL

NYESA VALORES CORPORACION, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

CALLE ORENSE, 18, 3ºA, MADRID

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 Junta General Accionistas de NYESA VALORES CORPORACIÓN, S.A. (en adelante, la Sociedad o Nyesa), aprobó en su reunión ordinaria celebrada el 28 de junio de 2016 la política de remuneraciones del Consejo de Administración para el periodo 2016-2019, formulada por el Consejo a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en línea con lo dispuesto en el Art. 529 novecientos LSC.

La política de remuneraciones de la Sociedad se basa en los principios de transparencia, compensación por la dedicación, correspondencia con la evolución de los resultados y consecución de objetivos.

Las retribuciones deben por tanto compensar adecuadamente la dedicación y las responsabilidades asumidas por cada uno de los consejeros, pero no ser tan elevadas como para comprometer la independencia de los consejeros no ejecutivos. Además, deben ser simples en cuanto a su formulación general y a su determinación concreta.

Asimismo, las remuneraciones atienden a un criterio de mercado, en atención a la remuneración fijada para consejeros de sociedades cotizadas de entidad equivalente a Nyesa.

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

Según el artículo 16.4.f) del Reglamento del Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propondrá al Consejo:

- (i) la política retributiva de los Consejeros y el correspondiente informe.
- (ii) la política retributiva de los miembros de la alta dirección.
- (iii) la retribución individual de los Consejeros.
- (iv) la retribución individual de los Consejeros ejecutivos y, en su caso, de los externos, por el desempeño de funciones distintas a las de mero Consejero y demás condiciones de sus contratos.
- (v) las condiciones básicas de los contratos y la retribución de los miembros de la alta dirección.

Tal y como establece el citado artículo 16 del Reglamento del Consejo de Administración de Nyesa, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará formada por tres Consejeros. Los miembros de la Comisión serán en su totalidad Consejeros no ejecutivos, a determinar por acuerdo del Consejo de Administración a propuesta de su Presidente, debiendo ser al menos dos (2) de los miembros del Comité Consejeros independientes.

Los integrantes de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones serán designados por el Consejo de Administración, teniendo presentes los conocimientos, aptitudes y experiencia de los Consejeros y los cometidos de la Comisión.

La composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al cierre del ejercicio 2017 es la siguiente:

- Don Andrés Fornovi Herrero (independiente).
- Don Valero Echegoyen Morer (independiente).
- Doña María Jesús Ibáñez Fernández (independiente).

Ningún asesor externo ha recibido el encargo específico de diseñar la política de remuneraciones de la Sociedad.

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
--

La política de remuneración contempla los siguientes componentes:

A los efectos de lo previsto en el artículo 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital, el importe máximo anual de la retribución del conjunto de los consejeros en su condición de tales queda establecido para el periodo al que se refiere esta política en 150.000 (ciento cincuenta mil) euros.

La distribución se hará en atención a las funciones y responsabilidades de cada uno de los consejeros y su asistencia a las reuniones, mediante la fijación de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones.

La política de remuneraciones a los consejeros en su condición de tales responderá a la siguiente estructura:

- Una remuneración fija de 15.000 euros para cada consejero por su cargo en el Consejo de Administración, salvo en el caso del Presidente y Consejero Delegado, que recibirán una remuneración de 30.000 euros.
- Una cantidad fija de 5.600 euros para cada consejero que, además, sea miembro de una de las Comisiones del Consejo, más una dieta por asistencia a cada una de las comisiones de 200 €. Estas cantidades no se devengarán a favor del Presidente ni del Consejero Delegado en caso de que asistan a tales comisiones.

Para los Consejeros Ejecutivos, atendiendo a las funciones que desempeñan y considerando sus responsabilidades y dedicación permanente, se considera razonable mantener el actual sistema retributivo de los mismos consistente en una retribución fija y otra variable, de acuerdo con lo establecido en los contratos que con los mismos se han suscrito, que la Comisión ha examinado e informado favorablemente.

En lo que a parte fija se refiere de la remuneración anual del conjunto de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, ascenderá a un importe global de 400.000 (cuatrocientos mil) euros.

Este límite será conjunto y por tanto aplicable con independencia del número de consejeros ejecutivos que haya.

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

Solo aplicable al caso de los Consejeros Ejecutivos, quienes tienen estipulado una parte variable que consiste en un bonus, pagadero en efectivo, por importe de 30.000 (treinta mil) euros por consejero, y cuyo devengo dependerá del grado de cumplimiento que hayan tenido en el periodo en cuestión, los parámetros que fije el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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

A 31 de diciembre de 2017, no existen compromisos por complementos a pensiones concedidas a favor de miembros del órgano de administración, ni tampoco se contemplan este tipo de fórmulas en la política de remuneraciones.

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

Explique las indemnizaciones

El único consejero de Nyesa que ha finalizado sus funciones durante el ejercicio 2017 no tenía pactada indemnización alguna, y por lo tanto no percibió durante el ejercicio 2017 concepto alguno por la terminación de sus funciones.

La única indemnización pactada existente con consejeros es la prevista en los contratos de los consejeros ejecutivos que se detallan en el punto A.7

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 términos y condiciones esenciales de los contratos de los consejeros ejecutivos son, además de los relativos a sus retribuciones, los que se indican a continuación:

- Duración: los contratos son de duración indefinida.
- Terminación: los contratos de los consejeros ejecutivos establecen que podrá extinguirse: (i) por mutuo acuerdo de las Partes, supuesto éste en el que deberá estarse a los concretos términos del mismo en cuanto a compensaciones económicas se refiera; (ii) por desistimiento unilateral de cualquiera de las partes, distinguiéndose según se trate del consejero ejecutivo en cuestión (en el que no procederá el pago al mismo de ningún tipo de Indemnización), o del de la Sociedad, supuesto en el que deberá abonar al consejero ejecutivo en concepto de indemnización a fecha de extinción del contrato la suma de cuatro anualidades de la retribución global que venga percibiendo. En cualquiera de los supuestos de desistimiento, deberá mediar un preaviso mínimo de tres meses, que en caso de incumplimiento generará en la parte perjudicada, derecho a una compensación económica sustitutiva equivalente a la retribución correspondiente a la duración del plazo de preaviso incumplido; (iii) por voluntad del consejero ejecutivo fundamentada en un incumplimiento contractual de la Sociedad, lo que de ser acogido por la jurisdicción competente dará lugar al abono a aquél de la anterior indemnización referida cuatro anualidades junto con la compensación económica sustitutiva, equivalente a la retribución correspondiente a la duración del plazo de preaviso incumplido; (iv) por voluntad de la Sociedad, fundamentada en un incumplimiento contractual del consejero ejecutivo en cuestión, en cuyo caso, de estimarse judicialmente la procedencia del despido, no habrá lugar a indemnización alguna y, de no ser así, se devengará automáticamente la prevenida de 4 anualidades; (v) a instancias de los consejeros ejecutivos por sucesión de empresa o cambio importante en la titularidad de la misma que tenga por efecto una renovación de sus órganos rectores o una modificación del contenido y planteamiento, siempre que la extinción se produzca dentro de los tres meses siguientes a la producción de tales cambios. En este caso la Sociedad abonará al consejero ejecutivo en cuestión la indemnización equivalente a cuatro anualidades de la retribución global que venga percibiendo; (vi) por cese voluntario del consejero ejecutivo (en el que no procederá el pago al mismo de ningún tipo de Indemnización), debiendo mediar en dicho supuesto un preaviso mínimo de tres (3) meses, que en caso de incumplimiento generará en la parte perjudicada, derecho a una compensación económica sustitutiva equivalente a la retribución correspondiente a la duración del plazo de preaviso incumplido; (vii) por afectación del consejero ejecutivo en un Expediente de Regulación de Empleo de extinción de Contratos o Despido Colectivo, así como en el supuesto de Despido por causas Objetivas, la Sociedad deberá abonar en dichos supuestos en concepto de indemnización a fecha de su extinción de Contrato la suma de cuatro anualidades de la retribución global que venga percibiendo; ; (viii) por voluntad del consejero ejecutivo fundamentada en el supuesto de movilidad geográfica instada por la Sociedad, en el presente supuesto el consejero afectado podrá optar por la extinción de su contrato percibiendo una indemnización de cuatro anualidades; (ix) a instancias del consejero ejecutivo (a) por cambio significativo en la composición accionarial actual de la Sociedad, entendido como la adquisición de una participación superior o igual al 30 por 100, de forma directa o indirecta, por parte de un grupo empresarial mediante compraventa, ampliación de capital o cualquier otra operación corporativa; o (b) por nombramiento de la mayoría de los miembros del Consejo de Administración por un Grupo diferente al actualmente mayoritario;. En estos casos la Sociedad abonará al consejero ejecutivo en cuestión la indemnización equivalente a cuatro anualidades.
- Cláusulas de exclusividad y no competencia: No existen pactos a este respecto en los vigentes contratos con los consejeros ejecutivos, si bien, por su condición de administradores se encuentran obligados a evitar situaciones de conflicto de interés por virtud del artículo 229 de la LSC.

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

A 31 de diciembre de 2017 no existen remuneraciones suplementarias concedidas a favor de los miembros del Órgano de Administración.

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

A 31 de diciembre de 2017 no existen anticipos, créditos y garantías concedidas a favor de los miembros del Órgano de Administración.

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

Explique las remuneraciones en especie

Las remuneraciones en especie de los miembros del Consejo de Administración son únicamente en favor de los consejeros ejecutivos.

Los Consejeros ejecutivos tendrán derecho al uso de un vehículo de la Sociedad, de su libre elección, en renting o leasing de gama alta de hasta cuatro años de duración, cuyos gastos serán sufragados por la Sociedad.

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

A 31 de diciembre de 2017 no existen otros conceptos retributivos concedidos a favor de los miembros del Órgano 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 las acciones adoptadas para reducir los riesgos

De acuerdo con lo expresado en los principios de la política de remuneraciones, las retribuciones deben compensar adecuadamente la dedicación y las responsabilidades asumidas por cada uno de los consejeros, pero no ser tan elevadas como para comprometer la independencia de los consejeros no ejecutivos. Además, deben ser simples en cuanto a su formulación general y a su determinación concreta.

Además, la política de remuneraciones del Consejo de Administración de Nyesa se basa en los principios de transparencia, compensación por la dedicación, correspondencia con la evolución de los resultados y consecución de objetivos.

Los únicos consejeros que cuentan con un componente variable en su retribución son los ejecutivos, y su devengo dependerá del grado de cumplimiento que hayan tenido en el periodo en cuestión, los parámetros que fije el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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 de remuneraciones a los consejeros en su condición de tales responde a la siguiente estructura:

- Una remuneración fija de 15.000 euros para cada consejero por su cargo en el Consejo de Administración, salvo en el caso del Presidente y Consejero Delegado, que recibirán una remuneración de 30.000 euros.
- Una cantidad fija de 5.600 euros para cada consejero que, además, sea miembro de una de las Comisiones del Consejo, más una dieta por asistencia a cada una de las comisiones de 200 €. Estas cantidades no se devengarán a favor del Presidente ni del Consejero Delegado en caso de que asistan a tales comisiones.

En lo que respecta a los consejeros ejecutivos, atendiendo a las funciones que desempeñan y considerando una dedicación permanente y exclusiva, durante el ejercicio se ha mantenido el sistema retributivo consistente en una retribución fija y otra variable, de acuerdo con lo establecido tanto en la política de remuneraciones como en sus respectivos contratos, y en virtud de los cuales tienen reconocidas las siguientes cantidades:

- Una retribución dineraria bruta anual fijada en doscientos mil euros (200.000 €) en doce pagas mensuales.
- Una retribución variable anual de treinta mil euros (30.000 €)

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
JUAN MANUEL VALLEJO MONTERO	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CARLOS PINEDO TORRES	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
VALERO ECHEGOYEN MORER	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
AQUALDRE, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARÍA JESÚS IBÁÑEZ FERNÁNDEZ	Independiente	Desde 27/07/2017 hasta 31/12/2017.
ANDRÉS FORNOVI HERRERO	Independiente	Desde 27/07/2017 hasta 31/12/2017.
GABRIEL-JUNÍPERO LÓPEZ RODRÍGUEZ	Independiente	Desde 06/09/2017 hasta 31/12/2017.

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 2017	Total año 2016
AQUALDRE, S.L.	0	15	0	0	0	10	0	0	25	27
VALERO ECHEGOYEN MORER	0	15	0	0	0	10	0	0	25	27
MARÍA JESÚS IBÁÑEZ FERNÁNDEZ	0	6	0	0	0	4	0	0	10	0
ANDRÉS FORNOVI HERRERO	0	6	0	0	0	4	0	0	10	0
GABRIEL-JUNÍPERO LÓPEZ RODRÍGUEZ	0	5	0	0	0	0	0	0	5	0
JUAN MANUEL VALLEJO MONTERO	200	30	0	30	0	0	0	0	260	260
CARLOS PINEDO TORRES	200	30	0	30	0	0	0	0	260	260

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 €)

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 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JUAN MANUEL VALLEJO MONTERO	260	0	0	260	0	0	0	0	260	260	0
CARLOS PINEDO TORRES	260	0	0	260	0	0	0	0	260	260	0
VALERO ECHEGOYEN MORER	25	0	0	25	0	0	0	0	25	27	0
AQUALDRE, S.L.	25	0	0	25	0	0	0	0	25	27	0
MARÍA JESÚS IBÁÑEZ FERNÁNDEZ	10	0	0	10	0	0	0	0	10	0	0
ANDRÉS FORNOVI HERRERO	10	0	0	10	0	0	0	0	10	0	0
GABRIEL-JUNÍPERO LÓPEZ RODRÍGUEZ	5	0	0	5	0	0	0	0	5	0	0
TOTAL	595	0	0	595	0	0	0	0	595	574	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.

Como se ha señalado en epígrafes anteriores, únicamente los consejeros ejecutivos tienen establecidas remuneraciones variables en función de los objetivos que sean aprobados por el Consejo de Administración para cada ejercicio.

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	439.336.455	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	55.161	0,01%
Votos a favor	428.414.089	97,51%
Abstenciones	10.867.205	2,47%

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 28/03/2018.

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

Sí

No