

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-28191179

DENOMINACIÓN SOCIAL

TECNOCOM, TELECOMUNICACIONES Y ENERGIA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

MIGUEL YUSTE 45 (28037) 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 de Accionistas celebrada el 28 de junio de 2016, a propuesta del Consejo de Administración, y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó sustituir la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de 25 de junio de 2015 por una nueva política, que mantendrá su vigencia durante tres años. La nueva política es idéntica a la política aprobada por la Junta General de Accionistas de 25 de junio de 2015 salvo en cuanto a la remuneración de los consejeros ejecutivos.

La política de remuneraciones de los Consejeros actualmente en vigor se inspira en los siguientes principios básicos:

- Austeridad.
- Competitividad. Las remuneraciones de los consejeros han de ser coherentes con las tendencias del mercado de compañías comparables, a fin de atraer, retener y motivar adecuadamente a los mejores consejeros.
- Simplicidad, en cuanto a su formulación y determinación concreta.
- Equidad, de forma que se compense adecuadamente la dedicación y responsabilidades asumidas por cada uno de los consejeros, tanto en su función de tales, como por el desempeño de funciones ejecutivas o de otro tipo.
- Transparencia.

La parte variable de la retribución anual de los Consejeros ejecutivos debe responder a parámetros objetivos, principalmente de rentabilidad. La remuneración de los Consejeros ejecutivos debe estimular el alineamiento de los objetivos de estos con los objetivos a medio plazo de la Sociedad.

De acuerdo con dicha política, el importe máximo anual de la retribución del conjunto de los Consejeros en su condición de tales es, para el periodo al que se refiere la misma, 1.000.000 de euros, siendo el Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y sin superar el límite mencionado, el órgano social encargado de determinar el importe concreto anual de la retribución del conjunto de los consejeros y su distribución a cada uno de ellos. Aunque la Junta General de Accionistas del año 2016 no fijó ninguna remuneración anual máxima de los Consejeros en su condición de tales, el límite de 800.000 euros acordado en la Junta General de Accionistas del año 2015 resulta aplicable para el ejercicio 2016.

Asimismo, en dicha política se establece que la distribución de la remuneración acordada para el conjunto de Consejeros 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. Las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo son superiores a las de las Comisiones y las correspondientes a los Presidentes y Vicepresidentes del Consejo y de las Comisiones son superiores a las del resto de los vocales. Los Consejeros ejecutivos no perciben dietas por su asistencia a las reuniones de la Comisión Ejecutiva, pero sí por su asistencia a las reuniones del Consejo.

Con independencia de la retribución mencionada en el párrafo anterior, los Consejeros podrán ser retribuidos con entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones o mediante cualquier sistema de retribución que esté referenciado al valor de la acción, previo acuerdo de la Junta General. A pesar de ello, a excepción del Consejero Delegado y en los términos que se describen en el epígrafe A.4 del presente informe, no se ha acordado retribuir al resto de los Consejeros con entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones ni mediante ningún sistema de retribución que esté referenciado al valor de la acción.

Con carácter adicional a lo anteriormente previsto, la remuneración anual de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas tendrá:

(i) una parte fija en metálico, que no podrá superar para el conjunto de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas la suma de 500.000 euros;

(ii) una parte variable en metálico, que consistirá en: a) un bonus anual, pagadero en efectivo, no superior al 100% de la parte fija de la retribución, y que dependerá del grado de cumplimiento que hayan tenido en el periodo en cuestión los parámetros objetivos que fije el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, entre los que en todo caso estará la consecución de unos niveles mínimos de rentabilidad del capital o return on equity; y b) una participación en los planes de incentivos en metálico, a medio o largo plazo, que apruebe el Consejo de Administración;

(iii) una remuneración por la participación en planes de incentivos a medio o largo plazo basados en la entrega de acciones o vinculados o referenciados a las acciones de la Sociedad o al valor de cotización de las mismas que, en cada caso, acuerde la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

Adicionalmente, el Consejo de Administración podrá establecer, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, otros elementos retributivos que sean habituales en la retribución de Consejeros ejecutivos de compañías comparables, incluidos:

- Aportaciones a sistemas de ahorro y de previsión (jubilación, incapacidad, fallecimiento), sin superar (entre todas las aportaciones) cada año un 30% de la parte fija de la remuneración del Consejero en el último año.

- Aportaciones a seguros de vida, médicos y de accidentes en línea con las que están establecidas para los demás directivos del Grupo Tecnocom.

- Retribuciones en especie en línea con las que están establecidas para los demás directivos del Grupo Tecnocom (vehículo, etc.).

La retribución de los Consejeros que, en su caso, sin desempeñar funciones ejecutivas, presten servicios a la Sociedad diferentes de los propios de un Consejero en su condición de tal, será fijada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Igualmente, corresponde al Consejo de Administración fijar los demás términos y condiciones de los correspondientes contratos de arrendamiento de servicios. Estos contratos no podrán tener una duración superior a un año, sin perjuicio de que sean prorrogados por uno o más años. El importe de esta retribución debe ser coherente con los estándares del mercado y no podrá superar en ningún caso, para el conjunto de los Consejeros que la perciban, un treinta por ciento del importe de la retribución anual aprobado por la Junta para el conjunto de los Consejeros en su condición de tales.

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene atribuidas, entre otras, las siguientes funciones:

- Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

- Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.

- Revisar periódicamente la política retributiva aplicada a los Consejeros, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros de la Sociedad.

Dando cumplimiento a sus funciones, la propia Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha encargado de revisar la política de remuneraciones de los Consejeros, y con el fin de alcanzar el máximo grado de motivación y fidelización de los consejeros con funciones ejecutivas, alineando sus intereses con el valor a medio y largo plazo de la compañía, en su reunión de 10 de mayo de 2016, acordó proponer al Consejo de Administración modificar la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas en 2015 para incluir sistemas basados en la entrega de acciones o de opciones sobre acciones o retribuciones vinculadas o referidas a las acciones de la compañía o al valor o a la cotización de las mismas como retribución de los consejeros con funciones ejecutivas. Esta propuesta, como se ha mencionado en el epígrafe A.1 del presente informe, fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada en junio 2016.

La Sociedad y, por tanto, la propia Comisión, cuentan con el asesoramiento regular, en materia de gobierno corporativo y laboral, de los despachos de abogados Garrigues y CMS Albiñana y Suárez de Lezo. Garrigues ha asesorado sobre la propuesta de los planes de incentivos basados en acciones de la Sociedad tanto para los Consejeros ejecutivos como para otros directivos de la Sociedad para el período 2016-2018.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por un mínimo de tres Consejeros y un máximo de cinco, designados por el Consejo de Administración entre los Consejeros no ejecutivos, ya que los Consejeros ejecutivos no podrán ser miembros de esta Comisión, como prevé el artículo 17.1 del Reglamento del Consejo de Administración y de sus Comisiones. Durante 2016 esta Comisión, inicialmente integrada por cinco miembros, sufrió cambios en su composición con motivo de la dimisión, por motivos estrictamente personales, de don Dominique de Riberolles como Consejero independiente de la Sociedad en abril de 2016. En el mes de junio, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones volvería a contar con cinco miembros, tras la designación como nuevo miembro de la misma de la Consejera independiente doña Silvia Iranzo Gutiérrez, nombrada por cooptación por el Consejo de Administración en su reunión del mes de abril y ratificado su nombramiento por la Junta General de Accionistas en el mes de junio.

La composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a 31 de diciembre de 2016, es la siguiente:

- don Carlos Vidal Amador de los Ríos, Consejero independiente, que ejerce el cargo de Presidente de esta Comisión, desde el mes de abril, tras la dimisión en tal cargo del Sr. de Riberolles
- doña Silvia Iranzo Gutiérrez, Consejera independiente,
- don Leonardo Sánchez-Heredero Álvarez, Consejero dominical,
- ABANCA CORPORACIÓN INDUSTRIAL Y EMPRESARIAL, S.L. (representada por don Javier Carral Martínez), Consejero dominical, y

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

TECNOCOM cuenta en la actualidad con un solo Consejero ejecutivo, que ha percibido en 2016 una remuneración fija por sus servicios como Consejero Delegado en el referido ejercicio de 371.931,37 euros.

Por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración cobra unas dietas de 3.500 euros por reunión, lo que en 2016 ha ascendido a 44 miles de euros.

En cuanto a otros beneficios sociales y remuneraciones en especie del Consejero Delegado nos remitimos a los epígrafes A.5 y A.10 del presente informe.

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

Como dice la política de remuneración de los Consejeros, la parte variable de la retribución anual consistirá, en un bonus, pagadero en efectivo, no superior al ciento por ciento de la parte fija de la retribución por sus servicios como Consejero Delegado. Corresponderá al Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la determinación del porcentaje concreto en cada uno de los años.

El devengo de la parte variable dependerá del grado de cumplimiento que hayan tenido en el periodo en cuestión los parámetros objetivos que fije el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, entre los que en todo caso estará la consecución de unos niveles mínimos de rentabilidad del capital o return on equity.

Adicionalmente, el Consejero Delegado puede participar en los planes de incentivo en metálico, a medio o a largo plazo, que apruebe el Consejo de Administración.

Actualmente, el Consejero Delegado, D. Javier Carlos Martín García, es el único Consejero que tiene una retribución variable.

En su contrato con la Sociedad, se establece que la retribución variable podrá consistir en un importe de hasta, como máximo, el 60% de su retribución fija anual en metálico, que será fijado por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados al comienzo de cada año. Este 60% estará a su vez descompuesto en dos tramos:

(i) el devengo del 25% de la retribución variable tendrá lugar en atención al cumplimiento de objetivos de negocio concretos fijados por el Consejo y sujetos a la apreciación de este; y

(ii) el devengo del restante 75% de la retribución variable tendrá lugar en la medida en que se cumplan los objetivos financieros que establezca el Consejo, expresados en función del ROAE (o Return On Average Equity), definido éste como el resultado de dividir el Resultado Consolidado Neto Atribuible y el Patrimonio Neto Medio Atribuible (entendido como media anual resultante de sumar los importes auditados del patrimonio neto atribuible el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año y dividirlo por dos).

El Consejo de Administración en su reunión de 28 de enero de 2016 acordó mantener para 2016 los mismos parámetros que los establecidos por el Consejo para 2015, en sus reuniones de septiembre y octubre 2015, tanto en lo que se refiere al 25% de la retribución variable del Consejero Delegado como en lo que respecta al 75% restante de la misma, según se describe a continuación:

- El devengo del 25% de la retribución variable dependerá del grado de ejecución del "Plan de mejora de eficiencia" y su implantación en toda la organización.

- El devengo del 75% de la retribución variable será como sigue:

(i) si el ROAE es inferior a 2%, no se devengará nada,

(ii) si el ROAE es 2%, se devengará un 50% del 75%, o sea, un 37,5%,

(iii) si el ROAE es igual o superior a 3,5% se devengará el 75% íntegro,

(iv) si el ROAE está entre 2% y 3,49%, se devengará un 50% del 75% más el restante 50% proporcionalmente (por ejemplo, si se consigue un ROAE de 3% se devengará $37,5\% + [(3-2) / (3,49-2)] \times 37,5\% = 37,5\% + 25,17\% = 62,67\%$).

No se tendrán en cuenta cambios significativos en la política de activación de intangibles.

El Consejo de Administración, en su reunión de febrero de 2017, ha acordado mantener el esquema de retribución del Consejero Delegado de los dos últimos años, aunque referida, no al Plan de Mejora de Eficiencia 2014-16, sino al Plan Horizonte 2016-2018 y elevando los objetivos de ROAE de las cuatro escalas señaladas a 3%, 3%, 5% y entre 3% y 5%. Adicionalmente, y con ocasión de la modificación de la política de remuneraciones de los Consejeros, en los términos descritos en el epígrafe A.1 del presente informe, la Junta General de Accionistas de junio 2016 aprobó una remuneración plurianual (para el período 2016 a 2018) del Consejero Delegado, en su condición de consejero con funciones ejecutivas, consistente en la entrega de acciones vinculada al cumplimiento de ciertos objetivos, derivados del Plan Horizonte 2018, publicado como hecho relevante el 14 de abril de 2016 (número 237345).

En caso de cumplirse, al menos, uno de los dos objetivos (A o B) previstos a continuación, el Consejero Delegado tendrá derecho a recibir 266.667 acciones de la Sociedad (sin perjuicio de la deducción que se produzca en las mismas con ocasión al ingreso a cuenta del IRPF, que será a cargo del beneficiario). Para la determinación de este número de acciones se ha tomado como referencia la cotización de cierre del día 10 de mayo de 2016.

Objetivo A: Que se alcancen (i) un importe neto de la cifra de negocios consolidada del ejercicio 2018 igual o superior a 520 millones de euros, y (ii) un EBITDA consolidado del ejercicio 2018 igual o superior a 41,6 millones de euros.

Objetivo B: Que la suma de los EBITDAs consolidados de los ejercicios 2016, 2017 y 2018 sea igual o superior a 93,5 millones de euros.

Como requisito adicional, el Consejero Delegado deberá permanecer en la Sociedad o en su grupo de sociedades hasta la fecha de liquidación señalada en el párrafo siguiente, salvo en circunstancias especiales, tales como fallecimiento, incapacidad permanente, total o absoluta, gran invalidez, jubilación u otras circunstancias similares establecidas en el Reglamento del Plan de Incentivos 2016-2018 para directivos de TecnoCom, Telecomunicaciones y Energía, S.A..

Si bien el período de medición de este plan comenzará el 1 de enero de 2016 y finalizará el 31 de diciembre de 2018, su liquidación tendrá lugar el décimo día hábil siguiente a la aprobación de las cuentas anuales consolidadas del grupo TecnoCom del ejercicio 2018 por parte de la Junta General de Accionistas.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que se prevé la liquidación anticipada del citado plan, con la consiguiente adaptación de los objetivos antes descritos, en supuestos como la toma o el cambio de control en la Sociedad o una operación societaria que, en opinión del Consejo de Administración, haga razonable la citada liquidación anticipada, adaptándose, ajustándose o estableciéndose los objetivos correspondientes de acuerdo con la situación de la Sociedad en cada momento. En este sentido, el Consejo de Administración en su reunión de 26 de enero 2017 ha acordado la liquidación anticipada del referido plan, en los términos indicados a continuación, al considerar que la OPA anunciada por Indra Sistemas, S.A. sobre la Sociedad y admitida a trámite por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (hecho relevante publicado el 29 de diciembre de 2016 con el número 246701) una vez liquidada, constituirá un supuesto de cambio de control de la Sociedad y constituye, ya hoy, una circunstancia o una operación societaria que hace razonable la liquidación de dicho plan:

(i) Habida cuenta de que el precio de la OPA refleja un incremento del valor de la Sociedad al que han contribuido los beneficiarios de los planes, entre los que se encuentra el Consejero Delegado, la Sociedad entregará, con cargo a su autocartera, 266.667 acciones al Consejero Delegado.

(ii) Las acciones se entregarán una vez que (a) la OPA haya sido autorizada por la CNMV, declarando esta que el precio de la misma ofrecido por Indra es "equitativo", (b) la junta general de accionistas de Indra haya aprobado una ampliación de capital en la cuantía suficiente para atender el pago de la parte del precio de la OPA consistente en acciones de nueva emisión de Indra y (c) la junta general de accionistas de TTE haya aprobado la derogación de los artículos 16 y 17 de los estatutos sociales y la modificación del artículo 15, a fin de eliminar la condición establecida por Indra relativa a los

quórum reforzados y la limitación de los derechos de voto. De esta forma, la liquidación anticipada de los planes será efectiva una vez que la OPA y el consiguiente cambio de control dejen de estar sujetos a condiciones y antes de que finalice el plazo de aceptación de la OPA, con el fin de que los beneficiarios puedan, si lo desean, acudir a esta. En el supuesto de que no se cumpla alguna de las anteriores condiciones, el Consejo de Administración resolverá de nuevo, en atención a las circunstancias concurrentes, sobre la oportunidad y, en su caso, la forma de liquidar anticipadamente los planes.

(iii) Se autoriza expresamente al Consejero Delegado, en su condición de beneficiario del plan, a transmitir las acciones objeto del mismo a Indra en la OPA. Cualquier otra disposición estará sujeta a las limitaciones de no disponer previstas en el Plan.

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

El Consejero Delegado por su condición de ejecutivo tiene derecho a que la Sociedad aporte 400 euros al mes a un plan de jubilación contratado por él mismo.

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

Explique las indemnizaciones

De conformidad con los términos de su contrato, el actual Consejero Delegado podrá percibir una retribución diferida para el caso de terminación de su relación laboral por decisión empresarial no debida al incumplimiento de sus funciones o por decisión de él mismo en el caso de que se produzca un cambio de control efectivo de la Sociedad. La retribución diferida a la que, en su caso, tendrá derecho consiste en una anualidad de su remuneración, computándose, a tal efecto, la retribución fija o básica a la fecha, más la media de la retribución variable de los dos últimos años y el salario en especie imputado. Esta retribución diferida no será aplicable cuando la resolución del contrato sea debida al incumplimiento del Consejero Delegado.

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

De conformidad con la vigente política de remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad, los contratos que se celebren con los Consejeros ejecutivos deben prever los términos y condiciones habituales en este tipo de contratos, que serán determinados por el Consejo, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y serán por regla general de duración indefinida. En todo caso, entre los términos y condiciones podrán figurar:

- Cláusulas de indemnización por terminación anticipada de la relación contractual, sin superar una cuantía equivalente a dos años de la retribución total del último año.
- Cláusulas de exclusividad y no competencia mientras esté en vigor la relación.
- Cláusulas de no competencia una vez terminada la relación contractual, por un periodo de tiempo entre tres y doce meses, que podrán ser remuneradas en condiciones de mercado.
- Cláusulas de confidencialidad durante la vigencia de la relación y una vez terminada esta.

De conformidad con esta política, los términos y condiciones del contrato suscrito por la Sociedad con el actual Consejero Delegado son los siguientes:

- (i) La duración del contrato es de carácter indefinido

(ii) No existe cláusula de permanencia

(iii) Plazos de preaviso:

a. La Sociedad puede resolver el contrato en cualquier momento mediante un preaviso de dos meses.

b. Por su parte, el Consejero Delegado puede resolver el contrato en el caso de que se produzca una modificación en la composición del Consejo de Administración de la Sociedad que suponga de hecho un cambio de control efectivo motivado por cualquier circunstancia o un cambio en la titularidad accionarial importante que afecte a su control. Este derecho podrá ser ejercitado en el plazo de seis meses desde que se produzca alguno de los hechos antes señalados debiendo ser comunicada la resolución a la Sociedad con un plazo de preaviso de un mes.

(iv) Indemnización por resolución: el Consejero Delegado podrá percibir en el futuro la retribución diferida para el caso de terminación de su relación laboral conforme a los términos y condiciones descritos en el epígrafe A.6 anterior.

(v) No competencia:

a. Durante el plazo de vigencia del contrato y durante el siguiente año a la finalización de la relación contractual, el Consejero Delegado no podrá intervenir y/o poseer participación alguna, directa o indirectamente, en cualquier negocio o actividad circunscrita al ámbito de las telecomunicaciones y de la informática a la que se dedique la Sociedad o las sociedades de su grupo. Quedan excluidas las participaciones no relevantes en empresas cotizadas.

b. El Consejero Delegado tiene derecho a percibir, como contraprestación a la obligación de no competencia post-contractual y en adición a la retribución diferida prevista para el supuesto de resolución, una cantidad equivalente a una anualidad de su retribución en el momento de la resolución o extinción del contrato computada según lo señalado en el apartado (iv) anterior de este epígrafe A.7.

c. Si la extinción de la relación contractual se produce por incumplimiento de obligaciones del Consejero Delegado, la Sociedad podrá decidir si aplica la cláusula de no competencia post-contractual en función exclusivamente de sus intereses, decisión que le comunicará en el momento de comunicarle la resolución del contrato.

d. En caso de incumplimiento por el Consejero Delegado de su obligación de no competencia post-contractual, este deberá reembolsar la cantidad recibida por este concepto más el interés legal desde que dicha cantidad le fue abonada.

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

Don Luis Solera Gutiérrez es el único Consejero que, hasta el 31 de diciembre de 2016, percibía una remuneración suplementaria por importe de 91.548 euros anuales, como contraprestación por los servicios prestados en ejecución del contrato anual suscrito con la Sociedad el 28 de enero de 2014, que fue prorrogado para el año 2015 y volvió a ser prorrogado para el año 2016, de acuerdo con la propuesta previa realizada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad en su reunión del 21 de diciembre de 2015 y aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad en su reunión de la misma fecha.

El objeto de este contrato era el siguiente:

- Análisis de la evolución de la situación económica general de España, Portugal y Latinoamérica;
- Análisis de la evolución de los sectores TIC, banca, seguros y telecomunicaciones, análisis de las oportunidades corporativas que las sociedades del Grupo pueden considerar para fortalecer la estructura corporativa de éste y sus bases de clientes y de ingresos;
- Análisis de la situación estratégica de las filiales de la Sociedad;
- Mantener regular contacto con analistas, asesores, bancos de inversión, compañías de los sectores mencionados, etc. a fin de estar permanentemente al día de la evolución de los asuntos mencionados anteriormente, preservando la información confidencial del Grupo;
- Rendir cuentas regularmente al Presidente y al Consejo de Administración sobre los asuntos anteriores; y
- Acometer las gestiones concretas de prospección, negociación, etc. que, en su caso, el Consejo de Administración le encomiende en ejecución de los acuerdos que adopte relativos a los anteriores asuntos.

Cabe señalar que, habiéndose cumplido el término de la segunda de las prórrogas, el referido contrato ha quedado resuelto, por lo que el Sr. Solera no percibirá en el ejercicio 2017 retribución alguna derivada de dicho contrato.

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 ha concedido anticipo, crédito ni garantía alguna a favor de ninguno de sus Consejeros.

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

Explique las remuneraciones en especie

El actual Consejero Delegado es el único Consejero que percibirá, en su condición de ejecutivo, remuneraciones en especie, según el detalle indicado a continuación:

- Seguro médico: 3.466 euros
- Seguro de vida: 3.122,89 euros
- Seguro de accidentes: 161,39 euros
- Aportación a un plan de jubilación particular: 4.800 euros
- Vehículo de empresa: 2.298,12 euros

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

Ninguna

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

Ninguno

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

La simplicidad y la naturaleza de las modalidades retributivas de la Sociedad hace innecesario adoptar medidas adicionales. En efecto, se trata, en unos casos, de retribuciones mediante cantidades fijas (dietas de asistencia de los Consejeros y retribución anual por la prestación por un Consejero de unos servicios muy concretos) y, en otros, de retribuciones basadas precisamente en el cumplimiento de objetivos, que por cierto no son en sí mismos susceptibles de incentivar la asunción de riesgos excesivos (es el caso del Consejero Delegado).

En efecto, las modalidades retributivas son las siguientes:

- La retribución de los Consejeros, con las excepciones de don Luis Solera y de don Javier Martín, está compuesta únicamente por dietas de asistencia a las reuniones del Consejo o de las Comisiones;
- Ninguno de los Consejeros no ejecutivos de la Sociedad tiene retribución variable de ningún tipo;
- Únicamente el Consejero Delegado tiene establecidas: (i) una retribución variable en atención al cumplimiento de objetivos de negocio concretos, entre los que en todo caso estará la consecución de unos niveles mínimos de rentabilidad de capital o return on equity, y (ii) una remuneración extraordinaria basada en acciones vinculada al cumplimiento de determinados objetivos, derivados del Plan Horizonte 2018. Ambas remuneraciones se describen de forma detallada en el epígrafe A.4 del presente informe.

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

En la Junta General de Accionistas del año 2015 se acordó que la remuneración anual máxima de los Consejeros, en su condición de tales, fuera 800.000 euros, correspondiendo al Consejo de Administración la determinación de la remuneración de cada uno de sus miembros. Aunque la Junta General de Accionistas del año 2016 no fijó ninguna remuneración anual máxima de los Consejeros en su condición de tales, el Consejo de Administración celebrado el 22 de diciembre de 2016, de conformidad con la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, consideró que el límite de 800.000 euros es aplicable para el ejercicio 2016, pues así lo prevé el artículo 217.3 de la Ley de Sociedades de Capital.

En vista de ello, el Consejo de Administración, de conformidad con la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado mantener, en lo que respecta a 2016, los importes de las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones, es decir:

Consejo de Administración

Presidente: 5.250 €

Vicepresidente: 4.375 €

Vocal: 3.500 €

Comisión Ejecutiva

Presidente: 3.000 €

Vocal: 2.000 €

Teniendo en cuenta la retribución percibida por el desempeño de sus funciones como Consejero Delegado y de acuerdo con la práctica de los ejercicios anteriores, don Javier Martín no cobrará dietas de asistencia a la Comisión Ejecutiva.

Comisión de Auditoría

Presidente: 2.250 €

Vocal: 1.500 €

Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Presidente: 2.250 €

Vocal: 1.500 €.

En lo que respecta al Consejero Delegado, conforme a las condiciones económicas de su contrato, su retribución se desglosa del siguiente modo:

- Retribución fija: 375.000 euros.

- Retribución variable: 60% del importe de la retribución fija, a su vez, descompuesto en dos tramos: (i) un 25% vinculado al grado de ejecución del Plan de Mejora de Eficiencia que se presentó en la reunión del Consejo de Administración de julio de 2015, y (ii) el 75% restante, vinculada al ROAE conforme a los parámetros descritos en el epígrafe A.4 del presente informe.

Tras la aprobación y verificación de las cuentas anuales por los auditores de la Sociedad, el Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2016, acordó reconocer a don Javier Martín una retribución variable correspondiente al ejercicio 2015 de 140.625 euros, cifra que resulta de: (i) 100% de cumplimiento de los objetivos de negocio, o sea 375.000€ x 60% x 25% x 100% = 56.250 €, y (ii) 50% de cumplimiento de los objetivos financieros, es decir 375.000 € x 60% x 75% x 50% = 84.375 €.

Por lo que respecta a la retribución variable correspondiente a 2016, el consejo de administración acordó en su sesión del 22 de febrero de 2017 conceder al consejero delegado una retribución variable de 202.500 €, que resulta de (i) 56.250 €, correspondientes al 25% relativo al objetivo de ejecución del Plan de Mejora de Eficiencia, y (ii) 146.250 €, correspondientes a un 65% de la parte relativa al ROAE.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
LADISLAO DE ARRIBA AZCONA	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
LEONARDO SANCHEZ-HEREDERO ALVAREZ	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ABANCA CORPORACIÓN INDUSTRIAL Y EMPRESARIAL, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JAVIER CARLOS MARTÍN GARCÍA	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
EDUARDO MONTES PÉREZ DEL REAL	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
GETRONICS INTERNATIONAL BV	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JAIME TERCEIRO LOMBA	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MIGUEL ANGEL AGUADO GAVILAN	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
CARLOS VIDAL AMADOR DE LOS RÍOS	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
LUIS SOLERA GUTIÉRREZ	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
DOMINIQUE DE RIBEROLLES	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 04/04/2016.
SILVIA IRANZO GUTIÉRREZ	Independiente	Desde 25/04/2016 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
LADISLAO DE ARRIBA AZCONA	0	0	66	0	0	33	0	0	99	96

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
LEONARDO SANCHEZ-HEREDERO ALVAREZ	0	0	55	0	0	28	0	0	83	83
ABANCA CORPORACIÓN INDUSTRIAL Y EMPRESARIAL, S.L.	0	0	44	0	0	12	0	0	56	55
GETRONICS INTERNATIONAL BV	0	0	40	0	0	5	0	0	45	42
EDUARDO MONTES PÉREZ DEL REAL	0	0	44	0	0	11	0	0	55	52
DOMINIQUE DE RIBEROLLES	0	0	7	0	0	5	0	0	12	43
CARLOS VIDAL AMADOR DE LOS RÍOS	0	0	44	0	0	16	0	0	60	53
MIGUEL ANGEL AGUADO GAVILAN	0	0	44	0	0	0	0	0	44	42
SILVIA IRANZO GUTIÉRREZ	0	0	30	0	0	0	0	0	30	0
JAIME TERCEIRO LOMBA	0	0	40	0	0	25	0	0	65	73
LUIS SOLERA GUTIÉRREZ	0	0	44	0	0	30	0	92	166	160
JAVIER CARLOS MARTÍN GARCÍA	372	0	44	141	0	0	0	11	568	549

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JAVIER CARLOS MARTÍN GARCÍA

Remuneración plurianual vinculada al cumplimiento de ciertos objetivos del Plan Horizonte 2018

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
01/01/2016	266.667	266.667	0,00	30 junio 2019	0	0	0,00	No se aplica

Condiciones: Ver epígrafe A.4 del presente informe.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	266.667	266.667	0,00	30 junio 2019

Otros requisitos de ejercicio: Ver epígrafe A.4 del presente informe.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

JAVIER CARLOS MARTÍN GARCÍA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No se aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
3	3	No aplica	No se aplica

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
LADISLAO DE ARRIBA AZCONA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LEONARDO SANCHEZ-HEREDERO ALVAREZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ABANCA CORPORACIÓN INDUSTRIAL Y EMPRESARIAL, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER CARLOS MARTÍN GARCÍA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS SOLERA GUTIÉRREZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GETRONICS INTERNATIONAL BV	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAIME TERCEIRO LOMBA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EDUARDO MONTES PÉREZ DEL REAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DOMINIQUE DE RIBEROLLES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARLOS VIDAL AMADOR DE LOS RÍOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MIGUEL ANGEL AGUADO GAVILAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SILVIA IRANZO GUTIÉRREZ	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
LADISLAO DE ARRIBA AZCONA	99	0	0	99	0	0	0	0	99	96	0
LEONARDO SANCHEZ-HEREDERO ALVAREZ	83	0	0	83	0	0	0	0	83	83	0
ABANCA CORPORACIÓN INDUSTRIAL Y EMPRESARIAL, S.L.	56	0	0	56	0	0	0	0	56	55	0
JAVIER CARLOS MARTÍN GARCÍA	568	0	0	568	0	0	0	0	568	549	0
GETRONICS INTERNATIONAL BV	45	0	0	45	0	0	0	0	45	42	0
JAIME TERCEIRO LOMBA	65	0	0	65	0	0	0	0	65	73	0
EDUARDO MONTES PÉREZ DEL REAL	55	0	0	55	0	0	0	0	55	52	0
DOMINIQUE DE RIBEROLLES	12	0	0	12	0	0	0	0	12	43	0
CARLOS VIDAL AMADOR DE LOS RÍOS	60	0	0	60	0	0	0	0	60	53	0
MIGUEL ANGEL AGUADO GAVILAN	44	0	0	44	0	0	0	0	44	42	0
LUIS SOLERA GUTIÉRREZ	166	0	0	166	0	0	0	0	166	160	0
SILVIA IRANZO GUTIÉRREZ	30	0	0	30	0	0	0	0	30	0	0
TOTAL	1.283	0	0	1.283	0	0	0	0	1.283	1.248	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 los epígrafes A.4 y A.13, únicamente el Consejero Delegado tiene establecidas remuneraciones basadas en función de los resultados o rendimientos de la Sociedad.

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	52.532.446	70,02%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	12.790	0,02%
Votos a favor	52.519.656	99,98%
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.

No los hay.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 22/02/2017.

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

Sí

No

Nombre o denominación social del miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos
ABANCA CORPORACIÓN INDUSTRIAL Y EMPRESARIAL, S.L.	Abstención	El representante del consejero ABANCA CORPORACIÓN INDUSTRIAL Y EMPRESARIAL, S.L. no ha asistido a la reunión del Consejo de Administración en la que se ha sometido a votación este informe, habiendo delegado su representación en el consejero don Leonardo Sánchez-Heredero con instrucciones de abstenerse en este punto.