



DOMINION

Comisión Nacional  
del Mercado de Valores  
REGISTRO DE Entrada

Nº 2018064752 17/05/2018 10:16



COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES  
*Registro Oficial*  
*Att. D. Eduardo Manso Ponte*  
*Informes Financieros y Corporativos*  
Calle Edison, 4  
28006 Madrid

Bilbao, a 17 de mayo de 2018

Muy Sr. mío:

En relación con su comunicación de fecha 3 de mayo de 2018 (el “**Requerimiento**”), recibido el 7 de mayo de 2018, y como respuesta al requerimiento múltiple contenido en la misma, *in fine*, remitimos como **Anexo 1** un documento de rectificación y ampliación de la información contenida en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros relativo al ejercicio 2017 (el “**IARC**”).

En su caso, tras el análisis y comprobación por su parte de los requisitos establecidos, dicho documento será puesto a disposición del público en la página web de la CNMV como información adicional al IARC.

Quedamos a su disposición en caso de que precisen cualquier documentación adicional.

**GLOBAL DOMINION ACCESS, S.A.**

P.p.

---

José Ramón Berecibar Mutiozabal  
Secretario del Consejo de Administración



**Anexo 1**

**DOCUMENTO DE RECTIFICACIÓN Y AMPLIACIÓN DEL INFORME ANUAL DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2017, TAL Y COMO FUE APROBADO POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EL 21 DE FEBRERO DE 2018 Y PUBLICADO EL 22 DE FEBRERO DE 2018.**

Global Dominion Access, S.A. (la “Sociedad”) ha elaborado y suscrito este documento (el “Documento”) con el objetivo de rectificar o ampliar determinada información contenida en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad correspondiente al ejercicio 2017, tal y como fue aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad de 21 de febrero de 2018 y publicado el 22 de febrero de 2018 (el “IARC”).

La elaboración y suscripción del Documento se realiza a solicitud de la CNMV y de acuerdo con la comunicación recibida el 7 de mayo de 2018 y dirigida por la CNMV a la Sociedad (el “Requerimiento”).

Para mayor claridad en la exposición y eficacia respecto del objetivo que se persigue, el Documento sigue una estructura de pregunta y respuesta. Es decir, el Documento recoge a continuación, literalmente extractadas, con su misma numeración, y en cursiva y entrecomilladas, aquellas cuestiones puestas de manifiesto por la CNMV en el Requerimiento como necesidades de rectificación o ampliación; tales cuestiones van seguidas de la respuesta de la Sociedad.

\* \* \*

6. *“En el apartado A.1, que debe explicar la política de remuneraciones de la sociedad para el año en curso, se reproduce el artículo 42 de los Estatutos, relativo a la remuneración de los administradores. El mismo establece que la remuneración de los consejeros por el ejercicio de funciones que les corresponde desarrollar en virtud de su pertenencia al consejo de administración consistirá en una cantidad de hasta el cinco por ciento del beneficio obtenido por el grupo consolidado en el ejercicio precedente. Asimismo indica que la asignación de la remuneración será acordada por la junta general de accionistas de conformidad con la política de remuneraciones de los consejeros y que la cantidad asignada permanecer vigente en tanto la junta general no acuerde su modificación.*

*La asignación de la remuneración comprende los siguientes conceptos retributivos: una asignación fija; dietas de asistencia; retribución variable con indicadores o parámetros de referencia; remuneración mediante entrega de acciones o derechos de opción sobre las mismas o cuyo importe este referenciado al valor de las acciones de la sociedad; indemnizaciones por cese, siempre y cuando el cese no estuviere motivado por el incumplimiento de las funciones que tuvieran atribuidas; y/o los sistemas de ahorro y previsión que se consideren oportunos.*

*Por otra parte se señala que la remuneración del consejo delegado comprende una remuneración fija y una remuneración variable, en vista y en la medida que desempeña el ejercicio de funciones ejecutivas esenciales, con una dedicación de carácter especial.*

*Además del consejero delegado perciben remuneración los consejeros externos independientes, que consiste en un asignación fija. Finalmente detalla que los consejeros ejecutivos distintos del consejero delegado no perciben remuneración en tanto que*

*consejeros o por sus funciones ejecutivas, percibiendo su sueldo de aquellas sociedades del grupo por parte de las cuales se hallan directamente empleados.*

*A este respecto, deberán indicar la cantidad asignada acordada por la junta general de accionistas y explicar el hecho de que las remuneraciones se circunscriban solamente a los consejeros citados, así como el que no perciban todos los componentes retributivos recogidos en el artículo de los Estatutos, y si lo anterior está recogido en la política de remuneraciones aprobada por la junta general de accionistas, indicando, en su caso, la fecha de la misma.”*

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Global Dominion Access, S.A. fue aprobada por la Junta General Extraordinaria y Universal de Accionistas de fecha de 4 de abril de 2016, para el período 2016-2019.

En dicha Junta General se acuerda además de aprobar la política de remuneraciones, ratificar los acuerdos adoptados en el seno del Consejo con relación a las remuneraciones a asignar al Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas (remuneración fija y remuneración variable a corto plazo) y a los consejeros independientes por sus funciones de especial dedicación a la Sociedad (son estos, los únicos consejeros con remuneración en la Sociedad).

Además, la Junta General Ordinaria de 3 de mayo de 2017 acordó, para el Consejero Delegado, una remuneración extraordinaria vinculada a la evolución del precio de la acción que no ha sido objeto de asignación aún en el ejercicio 2017.

En dicho sentido, las remuneraciones asignadas para el Consejero Delegado son:

- 350 miles de euros en concepto de sueldo (y no en concepto de remuneración fija, como erróneamente se señala en el IRC);

Además, las remuneraciones asignadas para los consejeros independientes son:

- 50 miles de euros en concepto de remuneración fija.

El hecho de que solo perciban remuneraciones los consejeros citados se encuentra expresamente previsto en la Política de Remuneraciones anteriormente citada. La no percepción de todos los componentes retributivos incluidos en el artículo 42 de los estatutos sociales también se encuentra (por omisión) expresamente previsto en la Política de Remuneraciones.

7. *“En el apartado A.1 se indica que, de conformidad con la política de remuneraciones de la sociedad, el consejero delegado podrá recibir una remuneración extraordinaria derivada de actuaciones extraordinarias, si así lo decidiera el Consejo previa propuesta de la Comisión de nombramientos y retribuciones.*

*Deberán aportar información adicional sobre esta remuneración extraordinaria como, por ejemplo, qué factores se tienen en cuenta para determinar su devengo, el importe que puede alcanzar la misma, si es solo una retribución que se pueda otorgar en 2018 o esta vigente para todos los años, etc. Indique asimismo si se ha otorgado alguna remuneración por este concepto en 2017 o en 2018 hasta la fecha de su escrito de respuesta.”*



DOMINION

De conformidad con lo establecido en el apartado 4.3. de la Política de Remuneraciones de la Sociedad -que señala que *“En caso de operaciones singulares, el Consejo de Administración podrá establecer retribuciones ligadas a objetivos concretos y previamente fijados que incentiven la consecución de objetivos vinculados a dichas operaciones singulares. De igual modo y con carácter excepcional, el Consejo de Administración podrá establecer una retribución en consideración a logros singulares que hayan contribuido decisivamente a los resultados de la Sociedad”*, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó conceder al Consejero Delegado una remuneración extraordinaria (que se ha clasificado en el IARC como una remuneración variable a corto plazo) y excepcional derivada del éxito en la salida a Bolsa de la Sociedad (abril de 2016).

Dicho importe no se ha otorgado en 2018 (con relación al 2017) ni hasta la fecha, y sin perjuicio de las decisiones que pudiera adoptar el Consejo de Administración previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se ha valorado la concesión con relación a actividades del ejercicio 2018.

- (debe a la  
debe a la  
debe a la)
8. *“El apartado A.2 del IARC se limita a señalar la composición y funciones de la comisión de nombramientos y retribuciones, pero no se informa del resto de puntos requeridos en el enunciado del mismo, por ejemplo, de los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión.”*

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad, dentro de las funciones que le son atribuidas por el Reglamento del Consejo de Administración y su propio reglamento de funcionamiento, organiza su funcionamiento sobre la base de un calendario de reuniones anuales y un orden del día específico para cada una de ellas, sin perjuicio de las reuniones adicionales que se celebren en función de circunstancias sobrevenidas no previstas de partida.

En dicho sentido, con relación a la forma en que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones delibera sobre la propuesta de remuneraciones de los consejeros, es preciso señalar que, con relación al Consejero Delegado (así como con relación a la alta dirección), la Comisión encarga un informe a una consultora de recursos humanos al objeto de que valore las remuneraciones de mercado y el encaje de la remuneración de los ejecutivos de la Sociedad en el mercado aplicable. Sobre esa base de conocimiento, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones adopta las recomendaciones retributivas correspondientes para que el Consejo de Administración fije la remuneración del consejero delegado y de los miembros de la alta dirección de la Sociedad.

9. *“El apartado A.3, relativo a los componentes fijos de la remuneración, respecto al consejero delegado se limita a indicar que este percibe una remuneración de 350.000 euros sin desglosar qué parte corresponde a sueldo y qué parte de remuneración fija, de conformidad con las definiciones recogidas en la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la CNMV que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emita que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.”*



El IARC ha incluido por error dicho importe dentro del concepto de retribución fija, cuando debiera haberlo incluido, de conformidad con la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la CNMV que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emita que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores, dentro del concepto de salario.

En conclusión, la totalidad de los importes percibidos corresponden a “salario” y no a “remuneración fija”.

10. *“El apartado A.4, relativo a los componentes variables, tampoco incluye la información requerida en el enunciado del mismo. Así, no se informa, entre otros, del nivel de EBITDA fijado para el ejercicio en curso que fundamenta el derecho a percibir por parte del consejero delegado su remuneración variable. En este sentido tampoco se incluye 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.”*

El consejero delegado puede percibir una remuneración variable equivalente a su sueldo fijo en el supuesto de que el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, valide el cumplimiento del EBITDA de la Sociedad conforme al establecido en el presupuesto para el ejercicio anterior.

En dicho sentido, no existe una graduación porcentual que vincule el grado de cumplimiento del objetivo presupuestado de EBITDA con un porcentaje de percepción de la remuneración variable a corto plazo. En el supuesto de no alcanzarse el objetivo, el Consejero Delegado no tendría derecho a percibir la remuneración variable a corto plazo, sin perjuicio de las decisiones que pudiera adoptar el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en cada momento.

11. *“En el apartado A.5 del IARC, la Sociedad no explica de forma adecuada, en relación a los sistemas de relación de ahorro a largo plazo, cuáles son las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros ni si son compatibles con las indemnizaciones.”*

La Sociedad aporta un importe de 8 miles de euros a un plan de pensiones, de aportación definida, del que es beneficiario el Consejero Delegado. El Consejero Delegado consolida los derechos asociados a este plan desde el momento de la aportación, también en el supuesto de resolución anticipada o terminación de su relación contractual con la Sociedad.

12. *“En el apartado A.7 la sociedad señala que “no existen pactos o circunstancias aplicables distintas de las legales de general aplicación”. Esta afirmación no da respuesta a la información requerida en el apartado, debiendo incluirse todas las condiciones que, en su caso, deban respetar los contratos de los consejeros ejecutivos.”*

El contrato del Consejero Delegado tiene una duración determinada (hasta el 31 de diciembre de 2019, pudiendo ser prorrogable), no incluyéndose en su texto consideraciones como límites a las cuantías de las indemnizaciones, cláusulas de permanencia, plazos de preaviso, pagos en sustitución del preaviso o primas de contratación. En caso de resolución anticipada del mismo por parte de la Sociedad, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una indemnización del doble de su salario anual.



No existen en el contrato del Consejero Delegado pactos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización ni no-competencia post-contractual.

13. *“En el apartado A.10 se indica que el consejero delegado, D. Mikel Barandiaran Landin es deudor de la sociedad en virtud de un contrato de préstamo por un importe nominal de 1.500 miles de euros, y que el mismo supone la existencia de una retribución en especie por causa del tipo de interés que se le aplica. Sin embargo, esta retribución no parece venir cuantificada en el informe.”*

Con relación a dicha circunstancia, por error, se ha omitido del IARC, para el ejercicio 2017, el importe de 15 miles de euros equivalentes a la retribución en especie percibida por el Consejero Delegado como consecuencia del préstamo percibido de la Sociedad.

14. *“En el apartado A.13 se da información de carácter genérico, sin indicar ninguna acción adoptada 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.”*

Más allá de la genuina obligación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y del Consejo de Administración de velar por que las remuneraciones a abonar a los consejeros reflejen los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad y, en consecuencia, se adopten -si bien no ha sido necesario hasta la fecha- medidas correctoras y mitigadoras de riesgos, es preciso mencionar que no se han adoptado acciones concretas 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.

15. *“En el apartado C1 no se explica de forma completa y 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 informe.*

*Se indica que en el ejercicio cerrado el consejero delegado ha sido acreedor de una remuneración extraordinaria adicional a la fijada en su remuneración ordinaria como consecuencia de la salida a bolsa de la sociedad en 2016. Deberán ampliar la información relativa a este concepto retributivo, señalando su importe e indicando cómo estaba prevista, en su caso, en la política de remuneraciones vigente en el ejercicio 2017.”*

La Política de Remuneraciones de los consejeros de Global Dominion Access S.A. (conforme aprobada por la Junta General de Accionistas de 4 de abril de 2016) tiene la siguiente característica y estructura básica:

**1. Principios de la política de remuneraciones.**

En el establecimiento de sus políticas de remuneraciones, la Sociedad tiene como objetivo la generación de valor para el conjunto del Grupo empresarial que encabeza GLOBAL DOMINION ACCESS, S.A. de manera sostenida en el tiempo y asegurando la transparencia y competitividad en su política de remuneraciones.

Así, la remuneración de los consejeros por su condición de tales debe ser suficiente para compensar su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin



DOMINION

comprometer su independencia. Además, se debe atender a un criterio de mercado, en atención a la retribución fijada para consejeros de sociedades cotizadas de entidad equivalente a la Sociedad, además también tiene en cuenta la naturaleza de su dedicación.

Por último, destacar que se ha tenido en cuenta, al menos en esta fase inicial, el carácter de su relación, en la medida en que se ha optado por no conceder remuneración a los consejeros dominicales en este ejercicio, si bien esta última decisión se encuentra en proceso de revisión y bien pudiera dar lugar a una nueva política de remuneraciones en ejercicios posteriores que tuviera en cuenta este hecho concreto.

La política de remuneración a los consejeros por sus funciones ejecutivas se basa en los siguientes principios: (i) Recompensar con una oferta integral de elementos dinerarios que reconozca y respete la diversidad de sus necesidades y expectativas relacionadas con el entorno profesional, a la vez que a la vez que sirva como herramienta de comunicación de los fines organizativos y objetivos empresariales; (ii) Reconocer la capacidad de creación de valor del profesional por su impacto en los resultados del Grupo, así como por sus competencias y perfil personal; (iii) Fomentar una cultura de compromiso con los objetivos del Grupo, donde la aportación tanto personal como de equipo es fundamental; (iv) Evaluar sistemáticamente y con criterios homogéneos el desarrollo profesional, los resultados de la actuación y el grado de adaptación a las competencias requeridas en cada momento.

**2.- *Política de remuneración de los consejeros por su condición de tales.***

Se establece como política de remuneración para los consejeros en su condición de tales una asignación fija anual, que será pagadera exclusivamente en favor de los consejeros independientes.

Se deja a criterio del Consejo de Administración establecer la periodicidad con que se abonará la asignación anual.

Salvo lo dispuesto en este apartado y en lo previsto en el artículo 42 de los Estatutos sociales relativo al importe máximo anual, se respeta la libertad de configuración que la Ley reserva al Consejo de Administración.

**3.- *Política de remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.***

La política de remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas con dedicación plena, será similar en su estructura a la política retributiva del personal directivo de la Sociedad y comprenderá:

**3.1.- *Retribución fija***

Se trata de una asignación fija determinada contractualmente por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, no percibiendo remuneración como consecuencia de su condición de consejero.



3.2.- *Retribución variable*

Ha de representar una parte relevante en el total de las retribuciones y estará ligada a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, directamente alineados con la creación de valor para los accionistas con distintos horizontes temporales.

La retribución variable anual valora, con periodicidad anual, la aportación a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, relacionados con variables económico-financieras, de eficiencia y crecimiento, así como con cuestiones de calidad y seguridad, estando directamente vinculada al logro de los objetivos previstos.

Los objetivos establecidos para el Consejero Delegado tendrán en cuenta los indicadores y ponderaciones que fije el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tomando como base el presupuesto de la Sociedad y su grupo aprobado en el Consejo de Administración.

La retribución variable anual podrá consistir en un importe de hasta la totalidad de la retribución fija.

3.3.- *Retribuciones singulares*

En caso de operaciones singulares, el Consejo de Administración podrá establecer retribuciones ligadas a objetivos concretos y previamente fijados que incentiven la consecución de objetivos vinculados a dichas operaciones singulares. De igual modo y con carácter excepcional, el Consejo de Administración podrá establecer una retribución en consideración a logros singulares que hayan contribuido decisivamente a los resultados de la Sociedad.

3.4.- *Previsión social y beneficios sociales*

Adicionalmente se reconocerán al Consejero Delegado prestaciones en materia de previsión social complementaria de la acción protectora de Seguridad Social: Seguro de ahorro colectivo, plan de pensiones y/o seguro de vida.

En el marco de la Política de Remuneraciones descrita, la percepción por parte del Consejero Delegado de una remuneración extraordinaria como consecuencia del éxito en la Salida a Bolsa de la Sociedad, se enmarca dentro de las "Retribuciones singulares" a que hace referencia el apartado 3.3. anteriormente descrito. El importe de dicha remuneración extraordinaria (catalogada como remuneración variable a corto plazo en el IAGC) ha ascendido a 1.200 miles de euros.

Dicha remuneración es extraordinaria y singular y no existen en la actualidad (sin perjuicio de que pudieran existir en el futuro) circunstancias que el Consejo de Administración en esta fecha haya valorado como equivalentes para resolver adoptar otra remuneración singular de ninguna clase.

16. "En relación con el apartado D.I. a) i), deberán aclarar el siguiente punto:

350  
80  
250



DOMINION

- a. *Explicación del importe de 1.500 mil euros declarados como “remuneración variable a corto plazo” para el consejero delegado, D. Mikel Barandiaran Landín.”*

Dicho importe se corresponde con: (i) la percepción de 300 miles de euros (correspondientes con un importe igual al sueldo del ejercicio 2016) derivados de la remuneración variable ordinaria a corto plazo a que el Consejero Delegado tiene derecho de conformidad con sus condiciones contractuales, conforme señalado anteriormente y (ii) la percepción de una remuneración extraordinaria por importe de 1.200 miles de euros en gratificación al éxito de la salida a Bolsa de la Sociedad en el año 2016.

17. *“En el apartado D.1.b) no se incluye la información relativa a las retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo, cuando en el apartado C.1.11 del IARC se detallan los consejos de las sociedades del grupo a los que pertenecen los señores D. Mikel Barandiaran Landín y D. Jorge Álvarez Aguirre.*

*Además, en el apartado D.1.c), no se incluye información requerida relativa a todos los conceptos retributivos incluidos en el IARC que hayan sido devengados por el consejero, ya que de conformidad con el apartado A.1 del IARC se afirma que los consejeros ejecutivos distintos del consejero delegado, perciben su sueldo de aquellas sociedades del grupo por parte de las cuales se hallan directamente empleados.”*

Ni D. Mikel Barandiaran Landín ni D. Jorge Álvarez Aguirre perciben remuneración alguna de su pertenencia a los consejos de administración de las sociedades del Grupo.

D. Jorge Álvarez Aguirre no percibe remuneración alguna como consejero de Global Dominion Access S.A. (es miembro del Consejo en la medida en que represente a un accionista significativo) ni tampoco consecuencia de su participación en el consejo de administración de sociedades filiales del Grupo. D. Jorge Álvarez Aguirre es ejecutivo de una de las áreas de negocio del Grupo Dominion (Dominion Industry) y percibe su remuneración como empleado de dicha área de negocio.

18. *“En ese mismo apartado D.1.c) se refleja que Dña. Amaia Gorostiza Telleria, consejera independiente, recibe una retribución en metálico devengada en sociedades del grupo sin que se haya mencionado en ningún otro apartado del informe. Por tanto, deberán aclarar este aspecto de la forma oportuna.”*

La inclusión de dicha referencia es un error, en la medida en que Dña. Amaia Gorostiza Telleria ha percibido exclusivamente 50 miles de euros en la sociedad dominante, y no ha percibido ninguna remuneración de las sociedades del Grupo.

19. *“En el apartado D.2 del IARC no se incluye la información requerida en el enunciado del mismo.”*

Con relación al contenido del apartado D.2 del IARC, señalar que no existe una relación directa entre la retribución de los consejeros y elementos objetivos de los resultados de la Sociedad (salvo por la vinculación a la consecución de determinados niveles de EBITDA en la determinación de la remuneración variable a corto plazo del Consejero Delegado).



En consecuencia, existiendo una vinculación conceptual o cualitativa, no existe una correlación lineal referida a elementos concretos u objetivos de carácter cuantitativo.