
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2018]

CIF: [A83511501]

Denominación Social:

[**SOLARIA ENERGIA Y MEDIOAMBIENTE, S.A.**]

Domicilio social:

[PRINCESA, 2 MADRID]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

La base y principios generales sobre los que se sustenta la política de remuneraciones, es conseguir la adecuación entre la dedicación de los Consejeros que forman parte del Consejo de Administración de la compañía y la responsabilidad que cada uno de ellos asume; todo ello conjugado con la realidad salarial del mercado laboral en compañías que presenten un tamaño similar, con un volumen de facturación parejo y en un sector de actuación similar o de características lo más parecidas posibles.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones utiliza el asesoramiento del departamento de Recursos Humanos, si bien, no con carácter vinculante a la hora de fijar las directrices y políticas retributivas a aplicar en la compañía en todos los niveles.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de sus funciones que tiene atribuidas, revisa periódicamente la política de retribuciones del Consejo de Administración y podrá revisar las del resto de miembros de la empresa, elevando a éste las políticas que considere oportunas tanto en cuanto a conceptos como a sus cuantías.

El mercado de referencia utilizado en base a la obtención de datos comparables es el del sector energético como marco, y más exactamente el de las empresas que desarrollan su actividad en el área de las energías renovables. Esta referencia es aplicable a todos los puestos de trabajo, desde los que van de los puestos de trabajo de base, pasando por mandos intermedios, hasta los miembros del comité de dirección, y por último los consejeros del Consejo de Administración. El objetivo es conseguir una estructura salarial que aúne las mejores prácticas existentes en la industria de referencia, con la estrategia de la empresa, y que el resultado obtenido sea competitivo con respecto al resto de empresas que conforman el sector.

En el ejercicio 2018, no han participado asesores externos.

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale 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, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un

período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

La remuneración del Consejo de Administración queda establecida atendiendo al marco legal y estatutario existente en la compañía, tomando como base los siguientes aspectos:

- a) Una retribución fija anual según los estándares del mercado.
- b) Posibilidad de entrega de acciones o derechos de opción sobre las mismas, siempre y cuando sea aprobado por la Junta General de Accionistas.

Respecto al ejercicio 2018, no se han dado cambios remarcables en referencia a los conceptos retributivos variables respecto a los fijos, habiéndose validado que la estructura retributiva existente está alineada con los objetivos estratégicos de la compañía, y es competitiva en el sector de referencia. En todo momento se ponderan los siguientes principios a la hora de establecer la estructura salarial:

- a) Principio de proporcionalidad: Se tomará como referencia los niveles retributivos existentes en el mercado para empresas que se consideren similares.
- b) Principio de independencia: La retribución nunca deberá comprometer la independencia de los Consejeros.
- c) Principio de corresponsabilidad y sostenibilidad: Los resultados de la compañía podrán afectar a la retribución en general.
- d) Principio de adecuación al cargo: La dedicación y la responsabilidad determinarán de forma muy directa la estructura retributiva de la persona.

Actualmente no existe establecido un periodo de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos, acciones u otros instrumentos financieros.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.**

A continuación se muestra la retribución de carácter fijo que se devengará por parte de los Consejeros durante el ejercicio:

-D. Enrique Díaz-Tejeiro Gutiérrez.
Presidente del Consejo de Administración
Vocal en el Comisión de Auditoria
Vocal en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones
TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL FIJA: 150 miles €

-Corporación Arditel, S.L.U.
Vicepresidente y Consejero Delegado
TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL FIJA: 75 miles €

-Inversiones Miditel, S.L.U.
Vicepresidente y Consejero Delegado
TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL FIJA: 75 miles €

-D. Manuel Azpilicueta Ferrer
Consejero miembro del Consejo de Administración
Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones
Vocal en la Comisión de Auditoria
TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL FIJA: 75 miles €

-D. Carlos Francisco Abad Rico
Consejero miembro del Consejo de Administración
Presidente de la Comisión de Auditoria
Vocal en el Comisión de Nombramientos y Retribuciones
TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL FIJA: 75 miles €

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

Los consejeros ejecutivos no tienen asignada una retribución vinculada a estas funciones, es decir, la única retribución que perciben como integrantes del Consejo de Administración es la siguiente:

-Corporación Arditel, S.L.U.
Vicepresidente y Consejero Delegado
TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL FIJA: 75 miles €

-Inversiones Miditel, S.L.U.
Vicepresidente y Consejero Delegado
TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL FIJA: 75 miles €

- **Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.**

No existen.

- **Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.**

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

No existen componentes variables a corto ni a largo plazo. Actualmente los miembros del Consejo de Administración no tienen asignados otros conceptos de naturaleza variable.

- **Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.**

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

Actualmente no existen sistemas de ahorro a largo plazo.

- **Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.**

Actualmente no existe ningún tipo de indemnización específica entre la sociedad y los consejeros.

- 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, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

No existen condiciones específicas dentro de la sociedad, es decir, la sociedad cumplirá con lo establecido en la legislación vigente.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No existen otras remuneraciones a las referenciadas en el presente informe.

- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No existen este tipo de conceptos retributivos.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No existe remuneración suplementaria alguna no incluida en los apartados anteriores.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

No existe una nueva política o modificaciones a la política ya aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el pasado 29 de junio de 2018.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

www.solariaenergia.com/es/accionistas-inversores/gobierno-corporativo

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El voto de los accionistas de la pasada Junta General celebrada el pasado 29 de junio de 2018 en referencia a la votación consultiva sobre el informe anual de la remuneración de los Consejeros ha sido muy positivo, ya que el resultado de dicha votación consultiva se cerró con el 97,70 % de los votos emitidos a favor.

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

B.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

La aplicación de la política de remuneraciones queda fijada con la contribución de:

- a) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Compañía (en adelante CNR)
- b) El Consejo de Administración.

Será el departamento de Recursos Humanos quien plasme la ejecución de las políticas retributivas que de estos órganos se dimanan, tanto para el Consejo como para el general de la empresa.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Compañía está compuesta por los siguientes consejeros:

- D. Manuel Azpilicueta Ferrer / Presidente
- D. Carlos Francisco Abad Rico / Vocal
- D. Enrique Díaz-Tejeiro Gutierrez / Vocal

Esta Comisión utiliza el asesoramiento del departamento de Recursos Humanos, si bien, no con carácter vinculante a la hora de fijar las directrices y políticas retributivas a aplicar en la compañía en todos los niveles, ya sea en emolumentos de carácter fijo o variable.

En el ejercicio 2018, esta comisión no contó con el asesoramiento de ningún ente externo.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de sus funciones que tiene atribuidas, revisa periódicamente la política de retribuciones del Consejo de Administración y podrá revisar las del resto de miembros de la empresa, elevando a éste las políticas que considere oportunas tanto en cuanto a conceptos como a sus cuantías.

Con respecto a los miembros del Consejo de Administración se establece lo siguiente:

El cargo de Consejero es retribuido de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales. La remuneración del Consejo de Administración es fijada por la Junta General de Accionistas anualmente o con la vigencia superior de tiempo que la propia Junta General de Accionistas acuerde.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

La política retributiva actualmente existente se ajusta al entorno, circunstancias, valores y objetivos de la compañía. De cualquiera de las formas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de sus funciones, tiene atribuidas la revisión periódica de la política de retribuciones del Consejo de Administración, elevando a éste las políticas que considere oportunas tanto en cuanto a conceptos como a cuantías. Este sistema constituye una herramienta que garantiza la flexibilidad y capacidad de adaptación retributiva de la compañía a las circunstancias que bien puntual o bien permanentemente puedan afectar a la estrategia de la compañía en lo referente a sus valores y objetivos.

En todo momento se ponderan los siguientes principios a la hora de establecer la estructura salarial:

- a) Principio de proporcionalidad: Se tomará como referencia los niveles retributivos existentes en el mercado para empresas que se consideren similares.

- b) Principio de independencia: La retribución nunca deberá comprometer la independencia.
 c) Principio de corresponsabilidad y sostenibilidad: Los resultados de la compañía podrán afectar a la retribución en general.
 d) Principio de adecuación al cargo: La dedicación y la responsabilidad determinarán de forma muy directa la estructura retributiva de la persona.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, 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, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Durante el ejercicio 2018 los Consejeros han percibido la totalidad de la retribución fija aprobada en la Junta General de Accionistas.

B.4. 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	68.494.950	54,82
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	230.369	0,34
Votos a favor	66.922.035	97,70
Abstenciones	1.342.546	1,96

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

Los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los Consejeros no han variado respecto al año anterior.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Los Consejeros Ejecutivos no tienen asignada una retribución para tal fin, es decir, continúan percibiendo la misma remuneración (sin incremento) asignada con anterioridad como Consejeros.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios

que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (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.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

No existen planes retributivos de naturaleza variable a corto plazo.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

No existen planes retributivos de naturaleza variable a largo plazo.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No aplica al no existir un plan retributivo con componentes variables.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, 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.

No existen sistemas de ahorro a largo plazo.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

Durante el ejercicio no se han producido ceses de ningún tipo.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

[No se han producido modificaciones.]

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

[No existe remuneración suplementaria devengada a los Consejeros como contraprestación a los servicios prestados a su cargo.]

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, 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.

[No existe retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías.]

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

[No existe remuneración en especie.]

B.15. Explique 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 tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

[Los pagos correspondientes a los consejeros dominicales Corporación Arditel S.L.U e Inversiones Miditel S.L.U. se realizan mediante la preceptiva factura emitida por las citadas entidades a la Compañía, por un importe equivalente al señalado con anterioridad en base a la retribución fija asignada.]

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera 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.

[No existen ningún elemento o concepto retributivo distinto a los señalados con anterioridad.]

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don ENRIQUE DÍAZ-TEJEIRO GUTIERREZ	Presidente dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
CORPORACIÓN ARDITEL, S.L.	Consejero Delegado	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
INVERSIONES MIDITEL, S.L.	Consejero Delegado	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don CARLOS FRANCISCO ABAD RICO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don MANUEL AZPILICUETA FERRER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018

C.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 de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don ENRIQUE DÍAZ-TEJEIRO GUTIERREZ	150								150	150
CORPORACIÓN ARDITEL, S.L.	75								75	75
INVERSIONES MIDITEL, S.L.	75								75	75
Don CARLOS FRANCISCO ABAD RICO	75								75	75
Don MANUEL AZPILICUETA FERRER	75								75	75

Observaciones

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ENRIQUE DÍAZ-TEJEIRO GUTIERREZ	Plan							0,00				
CORPORACIÓN ARDITEL, S.L.	Plan							0,00				
INVERSIONES MIDITEL, S.L.	Plan							0,00				
Don CARLOS FRANCISCO ABAD RICO	Plan							0,00				
Don MANUEL AZPILICUETA FERRER	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ENRIQUE DÍAZ-TEJEIRO GUTIERREZ	
CORPORACIÓN ARDITEL, S.L.	
INVERSIONES MIDITEL, S.L.	
Don CARLOS FRANCISCO ABAD RICO	
Don MANUEL AZPILICUETA FERRER	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don ENRIQUE DÍAZ-TEJEIRO GUTIERREZ								
CORPORACIÓN ARDITEL, S.L.								
INVERSIONES MIDITEL, S.L.								
Don CARLOS FRANCISCO ABAD RICO								
Don MANUEL AZPILICUETA FERRER								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ENRIQUE DÍAZ-TEJEIRO GUTIERREZ	Concepto	
CORPORACIÓN ARDITEL, S.L.	Concepto	
INVERSIONES MIDITEL, S.L.	Concepto	
Don CARLOS FRANCISCO ABAD RICO	Concepto	
Don MANUEL AZPILICUETA FERRER	Concepto	

Observaciones

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

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don ENRIQUE DÍAZ-TEJEIRO GUTIERREZ										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
CORPORACIÓN ARDITEL, S.L.										
INVERSIONES MIDITEL, S.L.										
Don CARLOS FRANCISCO ABAD RICO										
Don MANUEL AZPILICUETA FERRER										

Observaciones

[]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ENRIQUE DÍAZ-TEJEIRO GUTIERREZ	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
CORPORACIÓN ARDITEL, S.L.	Plan							0,00				
INVERSIONES MIDITEL, S.L.	Plan							0,00				
Don CARLOS FRANCISCO ABAD RICO	Plan							0,00				
Don MANUEL AZPILICUETA FERRER	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ENRIQUE DÍAZ-TEJEIRO GUTIERREZ	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
CORPORACIÓN ARDITEL, S.L.	
INVERSIONES MIDITEL, S.L.	
Don CARLOS FRANCISCO ABAD RICO	
Don MANUEL AZPILICUETA FERRER	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don ENRIQUE DÍAZ-TEJEIRO GUTIERREZ								
CORPORACIÓN ARDITEL, S.L.								
INVERSIONES MIDITEL, S.L.								
Don CARLOS FRANCISCO ABAD RICO								
Don MANUEL AZPILICUETA FERRER								

Observaciones

[

]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ENRIQUE DÍAZ-TEJEIRO GUTIERREZ	Concepto	
CORPORACIÓN ARDITEL, S.L.	Concepto	
INVERSIONES MIDITEL, S.L.	Concepto	
Don CARLOS FRANCISCO ABAD RICO	Concepto	
Don MANUEL AZPILICUETA FERRER	Concepto	

Observaciones

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.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don ENRIQUE DÍAZ-TEJEIRO GUTIERREZ	150				150					
CORPORACIÓN ARDITEL, S.L.	75				75					
INVERSIONES MIDITEL, S.L.	75				75					

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don CARLOS FRANCISCO ABAD RICO	75				75					
Don MANUEL AZPILICUETA FERRER	75				75					
TOTAL	450				450					

Observaciones

[]

D. 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.

[Todos los aspectos relativos a materia de remuneración han sido debidamente informados en los apartados previos.]

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[25/02/2019]

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

- [] Si
[✓] No