

## 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-08483257

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

UNION CATALANA DE VALORES, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

VIA LAIETANA, 45, 7º, 2ª BARCELONA

# 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 política de remuneraciones de Uncavasa está basada en los siguientes principios y fundamentos:

- El Consejo de Administración de Uncavasa procurará que las retribuciones sean moderadas y acordes con las tendencias y referencias seguidas en el mercado en materia de remuneraciones en sociedades de similar tamaño y actividad.

- La política retributiva procurará recompensar la dedicación y la responsabilidad con la Sociedad de las personas que desempeñen puestos claves y lideran la organización.

Los principios y fundamentos generales del sistema de remuneración establecido pretenden que su remuneración guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad y su situación económica.

Los criterios para el establecimiento de la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración, se recogen en los artículos 27 de los Estatutos Sociales y 22 del Reglamento del Consejo de Administración de Uncavasa.

La retribución de los consejeros, para aquellos miembros del consejo de administración nombrados delegados o que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad consistirá en una cantidad que está compuesta por (a) una renta fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos y (b) una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos. Dicha cantidad adicional será determinada por el Consejo de Administración anualmente en función de la dedicación prestada por dichos consejeros ejecutivos debiendo, en todo caso, respetar los compromisos contractuales en materia de retribución asumidos por la Sociedad con el consejero delegado o con funciones ejecutivas, en virtud de los contratos suscritos entre ambas partes que hayan sido objeto de aprobación por el Consejo de Administración, los cuales preverán asimismo las oportunas indemnizaciones para el caso de cese en tales funciones, o resolución de su relación con la sociedad, sin que en ningún caso, la indemnización correspondiente pueda superar el importe equivalente a los dos años de remuneración fija que se menciona en la letra a) anterior.

En cualquier caso, las mencionadas indemnizaciones no deberán abonarse cuando el cese en sus funciones ejecutivas o la resolución de su relación con la Sociedad venga motivada por un rendimiento inadecuado o por falta de diligencia en el ejercicio del cargo por el consejero delegado o con funciones ejecutivas.

La retribución prevista en este artículo será compatible e independiente del pago de los honorarios o salarios que pudieran acreditarse frente a la Sociedad, por prestación de servicios o por vinculación laboral, según sea el caso, con origen en una relación contractual distinta de la derivada del cargo de consejero, los cuales se someterán al régimen legal que le fuere aplicable.

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

Los órganos de control que intervienen en la configuración de la política de remuneraciones de la Sociedad son el Consejo de Administración el Comité de Nombramientos y Retribuciones.

De conformidad con el artículo 27 de los Estatutos Sociales y el artículo 5 del Reglamento del Consejo, corresponde al Consejo de Administración:

- Determinar anualmente las retribuciones de los Consejeros.
- Establecer los objetivos económicos de la sociedad y las estrategias, planes y políticas que estime convenientes para su consecución.

De conformidad con el artículo 30 TRIS de los Estatutos Sociales y el artículo 24 del Reglamento del Consejo, corresponde al Comité de Nombramientos y Retribuciones.

- a) Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el consejo de administración. A estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido.
- b) Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
- c) Elevar al consejo de administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la junta general de accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la junta general de accionistas.
- d) Informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la junta general de accionistas, así como las propuestas para su reelección o separación por la junta general de accionistas.
- e) Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos.
- f) Examinar y organizar la sucesión del presidente del consejo de administración y del primer ejecutivo de la sociedad y, en su caso, formular las propuestas al consejo de administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada.
- g) Proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directivos generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

Los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo prevén que el Comité de Nombramientos y Retribuciones esté formada por un mínimo de tres y un máximo de 5 miembros, siendo ellos Consejeros no ejecutivos, dos de los cuales, al menos, deberán ser consejeros independientes.

A la fecha de la elaboración de este Informe, la composición del Comité de Nombramientos y Retribuciones era la siguiente: D. Manuel De Tord Herrero, consejero y presidente del Comité, D. Antonio Gil Pérez, consejero independiente y secretario del Comité y D. Alfredo Álvarez Gomis, consejero dominical.

El Reglamento del Consejo establece que dicho Comité se reunirá siempre que así lo determine el Presidente y cuando lo soliciten, al menos, la mayoría de sus miembros. La convocatoria se hará de modo que se asegure su conocimiento por los miembros que lo integran, en los plazos y formas que se establecen para el Consejo de Administración en la Ley.

A lo largo del año 2016, el Comité de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en tres ocasiones.

La Sociedad no ha contado con asesores externos en materia de remuneraciones.

**A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.**

**Explique los componentes fijos de la remuneración**

Los componentes fijos de las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración en cuanto tales para el ejercicio 2016 son las siguientes:

- (i) asignación fija anual, determinado su importe por la Junta General de Accionistas; y
- (ii) las dietas por asistencia a los diferentes consejos de administración celebrados durante el ejercicio.

El consejero ejecutivo percibe una remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas. Asimismo, éste es beneficiario de un plan de jubilación y un seguro de viudedad.

**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**

No existen componentes variables en los sistemas retributivos de la sociedad.

**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**

La Sociedad Unión Catalana de Valores, S.A. tiene contratado un Plan de Aportación definida para su Presidente. No existen riesgos actuariales o financieros que no estén cubiertos por la compañía aseguradora.

El Plan BS Directivos fue contratado en Diciembre de 2.002 con la finalidad de cubrir parte del sueldo del Presidente de la Sociedad, D. Enrique Gomis Pintó, una vez éste se haya jubilado o en los casos de fallecimiento o invalidez permanente. Se trata por tanto, de ir aportando primas fijas anuales establecidas en la póliza como aportaciones realizadas a un Plan de aportación definida que se encuentra externalizado con el Banco de Sabadell.

Existe una cláusula en la que se menciona que, en el caso de jubilación anticipada, Unión Catalana de Valores S.A., tiene la potestad de rescatar el importe acumulado desembolsado.

Durante el ejercicio 2.016 se ha pagado por este concepto la cantidad de 45.198 Euros.

Además, la sociedad tiene suscrito con la compañía de seguros Nationale-Nederlanden Vida un seguro de viudedad concedido al Presidente del Consejo de Administración, D. Enrique Gomis Pintó, en el que la compañía aseguradora asume la cobertura de los riesgos principales de muerte, supervivencia, y cualquier combinación de ambas y, por los riesgos complementarios de incapacidad profesional, total y permanente, invalidez absoluta y permanente, muerte por accidente, muerte por accidente de circulación y cualquier otra modalidad que tenga por objeto cubrir los riesgos que puedan afectar a la existencia, integridad corporal o salud del asegurado, conforme a la legislación vigente en cada momento. Dicho contrato se formalizó con fecha 21 de diciembre de 2.007.

Durante el ejercicio 2.016, la sociedad ha pagado una prima por importe de 64.711,22 Euros por este concepto.

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

**Explique las indemnizaciones**

El Consejo de Administración deberá prever las oportunas indemnizaciones para el caso de cese de las funciones de aquellos miembros del consejo de administración que desempeñen funciones ejecutivas en la sociedad, o resolución de su relación con la sociedad sin que en ningún caso, la indemnización correspondiente pueda superar el importe equivalente a los dos años de remuneración fija que se menciona en el artículo 27 de los Estatutos Sociales de la Sociedad.

En cualquier caso, las mencionadas indemnizaciones no deberán abonarse cuando el cese en sus funciones ejecutivas o la resolución de su relación con la sociedad venga motivada por un rendimiento inadecuado o por falta de diligencia en el ejercicio del cargo por el consejero delegado o con funciones ejecutivas.

**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**

El Consejo de Administración preverá las compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad.

**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**

No existe ninguna remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

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

No existe ningún caso de anticipo, crédito o garantía alguna entre compañías del Grupo Unión Catalana de Valores, S.A. y sus administradores.

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

**Explique las remuneraciones en especie**

No existen remuneraciones en especie.

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**

El Consejero ejecutivo no percibe ninguna remuneración como consejero en otras sociedades del grupo Unión Catalana de Valores, S.A.

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

**Explique los otros conceptos retributivos**

No existen otros conceptos retributivos distintos o adicionales a los descritos en el presente informe.

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**

El Consejo de Administración y el Comité de Nombramientos y Retribuciones tienen atribuida una función de supervisión de la política retributiva de sus consejeros.

Conforme al artículo 24 del Reglamento del Consejo de la Sociedad corresponde al Comité de Nombramientos y Retribuciones:

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

Debido a la estructura y tamaño de la sociedad, los sistemas retributivos de los consejeros de Unión Catalana de Valores, S.A. no llevan implícitos en su diseño medidas de control de riesgos excesivos.

## **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**

Las características de la política retributiva aplicada en el ejercicio 2016 son las siguientes:

La remuneración de los consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2016 ha sido la siguiente:

- Presidente del Consejo de Administración, D. Enrique Gomis Pintó, que a su vez ejerce funciones de alta dirección: 313.500 euros de retribución en metálico.

- Consejero Independiente, D. Antonio Gil Pérez: 10.000,00 euros de retribución en metálico.

- Consejero independiente, D. Manuel de Tord Herrero: 2.500,00 euros de retribución en metálico.

Las dietas devengadas por la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración han ascendido a 250 euros por cada miembro y sesión. Asimismo, D. Enrique Gomis Pintó, participa en un Plan de Directivos cuyas aportaciones en el ejercicio 2016 han ascendido a 45.198 euros. Además, tiene concedido un seguro de viudedad por el que se ha devengado en el presente ejercicio un gasto por importe de 64.711,22 euros.

Todas las retribuciones percibidas por los consejeros se satisfacen por la Sociedad a excepción de la indicada en el cuadro del apartado D.1b) que corresponde a D. Enrique Gomis Pintó por su pertenencia al consejo de otra sociedad del grupo.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
MANUEL DE TORD HERRERO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ALFREDO ALVAREZ GOMIS	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARIA LORETO PINTO PRAT	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ENRIQUE GOMIS PINTÓ	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOAQUIN CALSINA GOMIS	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ANTONIO GIL PEREZ	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
LUIS G CASCANTE GOMIS	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
ALFREDO ALVAREZ GOMIS	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2
MARIA LORETO PINTO PRAT	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2
ENRIQUE GOMIS PINTÓ	314	0	2	0	0	0	0	0	316	316
JOAQUIN CALSINA GOMIS	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2
LUIS G CASCANTE GOMIS	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2
ANTONIO GIL PEREZ	0	10	0	0	0	0	0	0	10	12
MANUEL DE TORD HERRERO	0	3	0	0	0	0	0	0	3	4



**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
ENRIQUE GOMIS PINTÓ	45	45	448	403

iv) Otros beneficios (en miles de €)

ENRIQUE GOMIS PINTÓ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		La Sociedad Unión Catalana de Valores, S.A. tiene concedido un seguro de viudedad al presidente del consejo de administración, tal y como se explica en el apartado A.5 de este informe	Ninguno
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
65	61	NINGUNA	NINGUNA

**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
ENRIQUE GOMIS PINTÓ	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2

**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
ENRIQUE GOMIS PINTÓ	316	0	0	316	2	0	0	2	316	316	110
ALFREDO ALVAREZ GOMIS	2	0	0	2	0	0	0	0	2	2	0
ANTONIO GIL PEREZ	10	0	0	10	0	0	0	0	10	12	0
JOAQUIN CALSINA GOMIS	2	0	0	2	0	0	0	0	2	2	0
LUIS G CASCANTE GOMIS	2	0	0	2	0	0	0	0	2	2	0
MANUEL DE TORD HERRERO	3	0	0	3	0	0	0	0	3	4	0
MARIA LORETO PINTO PRAT	2	0	0	2	0	0	0	0	2	2	0
<b>TOTAL</b>	<b>337</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>337</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>337</b>	<b>340</b>	<b>110</b>

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Dada la estructura y tamaño de la sociedad no se utilizan indicadores de referencia para la determinación de las retribuciones de los consejeros.

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	130.000	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	130.000	100,00%
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.

El presente informe ha sido elaborado de conformidad con lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital que establece la obligación para las sociedades cotizadas de elaborar un informe anual sobre las remuneraciones de sus consejeros siguiendo los contenidos, formatos y estructura que desarrollan la Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, y la Circular 4/2013 de 12 de junio de la Comisión Nacional del Mercado de Valores modificada por la Circular 7/2015, de 22 de diciembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 22/05/2017.

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

Sí

No