

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2015

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 25 de junio de 2015, a propuesta del Consejo de Administración, y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó aprobar la política de remuneraciones de los Consejeros inspirada en los siguientes principios básicos:

- Austeridad.
- Competitividad.
- Simplicidad.
- Equidad.
- Transparencia.

Con arreglo a dichos principios la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas para un plazo de tres años establece que las retribuciones de los Consejeros deben:

- Ser austeras y a la vez coherentes con las tendencias del mercado de compañías comparables, a fin de atraer, retener y motivar adecuadamente a los mejores Consejeros.
- Compensar adecuadamente la dedicación y las responsabilidades asumidas por cada uno de los Consejeros, tanto en su condición de tales como por el desempeño de funciones ejecutivas o de otro tipo.
- Ser simples en cuanto a su formulación general y a su determinación concreta.

La parte variable de la retribución anual de los Consejeros ejecutivos debe responder a parámetros objetivos, principalmente de rentabilidad.

Dicha política de remuneraciones de los Consejeros no supone un cambio significativo respecto a las políticas de remuneración de los Consejeros de ejercicios anteriores, siempre basadas en los principios de simplicidad, máxima austeridad y transparencia.

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. Sin embargo, al ser una cifra máxima, la Junta General de Accionistas puede reducirla. Así, en la Junta General de Accionistas del 25 de junio de 2015 se acordó que la remuneración anual máxima de los Consejeros en su condición de tales fuese 800.000 euros.

Asimismo, se acordó que, de conformidad con el artículo 529 septdecies 2 de la Ley de Sociedades de Capital, la determinación de la remuneración de cada Consejero en su condición de tal correspondiese al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

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.

Las retribuciones antes señaladas son compatibles con las demás remuneraciones, indemnizaciones, aportaciones a sistemas de previsión social y cualesquiera otros conceptos retributivos profesionales o laborales que, en su caso, pudieran recibir los Consejeros por el desempeño de cualesquiera funciones ejecutivas o por la prestación de servicios a la sociedad (distintos de los inherentes a su condición de Consejeros).

En particular, la remuneración anual de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas tiene una parte fija y una parte variable, como establece el apartado tercero de la política.

La parte fija de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas no podrá superar la suma de 500.000 euros.

La parte variable de la retribución anual consistirá en un bonus, pagadero en efectivo, no superior al 100% de la parte fija de la retribución, correspondiendo 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.

Según la citada política, 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 y rediseñar la política de remuneraciones de los Consejeros, atendiendo a las tendencias del mercado de compañías comparables y a las recomendaciones del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas. Todos los miembros de la Comisión han participado muy activamente en este asunto, bajo el liderazgo de su presidente, don Dominique de Riberolles.

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. Sin embargo, ningún asesor externo ha recibido el encargo específico de diseñar la política de remuneraciones de la Compañía.

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 2015 esta Comisión estuvo integrada por cinco Consejeros, dos de los cuales eran independientes (don Dominique de Riberolles y don Carlos Vidal Amador de los Ríos) y los tres restantes dominicales (ABANCA CORPORACIÓN INDUSTRIAL Y EMPRESARIAL, S.L., que se encuentra representada actualmente por don Javier Carral Martínez, GETRONICS INTERNATIONAL, B.V., que se encuentra actualmente representada por don Ronaldus Johannes Alfons van Wissen y don Leonardo Sánchez-Heredero Álvarez).

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 tiene una remuneración fija por sus servicios como Consejero Delegado en el ejercicio en curso de 375.000 euros.

Por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración cobra unas dietas de 3.500 euros por reunión.

Atendiendo al posible número de reuniones del Consejo de Administración que se celebrarán en el ejercicio en curso, la retribución fija que podría percibir asciende a unos 413.500 euros.

En cuanto a los otros beneficios sociales 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 CNR, 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.

Actualmente, el Consejero Delegado, D. Javier 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 indicada en el epígrafe A.3 anterior, 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. El referido 60% estará, a su vez, descompuesto en dos tramos:

- 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. En concreto, para el ejercicio 2015 el Consejo acordó que el

devengo de este 25% dependiese del grado de ejecución del “Plan de mejora de eficiencia” y su implantación en toda la organización.

- 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). El ROAE será 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). En concreto, para el ejercicio 2015 el Consejo acordó que el 75% de la retribución variable sea 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 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 $37,5\% + [(3 - 2) / (3,49 - 2)] \times 37,5\% = 37,5\% + 25,17\% = 62,67\%$).

En los ejercicios 2016 y siguientes el Consejo fijará, en enero del año en cuestión, los porcentajes de ROAE de referencia en atención al presupuesto del año.

Además, no se tendrán en cuenta cambios significativos en la política de activación de intangibles.

El Consejo de Administración, en su reunión de enero del año en curso, ha acordado mantener para 2016 los mismos parámetros que en 2015, tanto en lo que se refiere al 25% de la retribución variable del Consejero Delegado como en lo que respecta al 75% de la misma (vid. epígrafe C.1 del presente informe).

Adicionalmente, en la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de junio 2015 se hace constar expresamente que dicha política de remuneración anual no afecta al plan de incentivo a largo plazo definido para el periodo 2014-2016, aprobado por la Junta General de Accionistas del 26 de junio de 2014 en los términos que siguen:

Tramo A

1. Cuantía: una anualidad completa de su retribución bruta anual (fija y variable), tal y como fue establecida en el ejercicio 2014, esto es 375.000€, a pagar en efectivo.

2. Requisitos: permanencia en la Compañía como Consejero Delegado hasta el 30 de junio de 2017 y cumplimiento de los siguientes objetivos corporativos: 1) EBITDA consolidado en 2016 mayor o igual al 7% del importe neto consolidado de la cifra de negocios obtenida en dicho ejercicio, 2) porcentaje de ingresos consolidados correspondientes a clientes internacionales mayor o igual al 33% del importe neto consolidado de la cifra de negocios obtenida en 2016 y 3) importe neto consolidado de la cifra de negocios en 2016 superior a un objetivo de facturación para dicho ejercicio de 490.000.000 de euros.

3. Ajuste proporcional en función del importe neto consolidado de la cifra de negocios obtenido en 2016: la cuantía indicada en el apartado 1 será ajustada proporcionalmente al grado de cumplimiento del objetivo mencionado (importe neto consolidado de la cifra de negocios en 2016 de 490.000.000 de euros), de modo que (i) no se devengará este tramo A en caso de que el grado de cumplimiento de este objetivo no supere el 90 por ciento y (ii) en caso de superarlo, la suma de 375.000€ será aumentada proporcionalmente, hasta un límite de 120 por ciento (no pudiendo superar por tanto el tramo A la suma de 450.000 euros).

4. Devengo y abono: en 2017, tras la aprobación de las cuentas del ejercicio 2016 por la Junta General.

Tramo B

1. Cuantía: entrega de 300.000 acciones de la Compañía o, a elección del beneficiario, de su valor equivalente en efectivo, calculado sobre el valor medio ponderado de la cotización de la acción en diciembre de 2016.

2. Requisitos: permanencia en la Compañía como Consejero Delegado hasta el 30 de junio de 2017 y obtención de un Resultado Neto Atribuible Acumulado (RNAA) en los ejercicios 2014, 2015 y 2016 mayor o igual a 27 millones de euros.

3. Ajuste proporcional: el número de acciones a entregar o su equivalente en efectivo serán reducidos proporcionalmente en caso de que el grado de cumplimiento del objetivo indicado en el apartado 2 sea inferior al ciento por ciento, pero superior al 90 por ciento. En caso de que el grado de cumplimiento sea inferior al 90 por ciento no se devengará este tramo B.

4. Devengo y abono: en 2017, tras la aprobación de las cuentas del ejercicio 2016 por la Junta General.

Otras condiciones

1. La remuneración correspondiente a los tramos A y B, sumada a las demás retribuciones extraordinarias en efectivo que haya percibido el beneficiario en los ejercicios 2014, 2015 y 2016, no podrá superar el 6 por ciento del RNAA de 2014, 2015 y 2016. A estos efectos, el valor considerado para las acciones del tramo B será el medio ponderado de la cotización de la acción en diciembre de 2016.

2. El tramo B sólo se devengará si han sido distribuidos dividendos con cargo a los ejercicios 2014, 2015 y 2016 por un importe total acumulado igual o superior a la suma de las retribuciones extraordinarias devengadas por los miembros del Comité Ejecutivo y por el Consejero Delegado durante los ejercicios 2014, 2015 y 2016, excluido a estos efectos la retribución ordinaria variable anual.

3. En caso de producirse una operación corporativa (fusión, escisión o adquisición de una sociedad o de una empresa) en el período 2014-2016 corresponderá al Consejo de Administración determinar, proporcionalmente al tiempo transcurrido hasta la consumación de dicha operación, la suma de dinero o, en su caso, el número de acciones a recibir por el beneficiario, con arreglo a los tramos A y B y, en tal caso, adaptará los requisitos anteriormente expuestos necesarios para devengar esta retribución (tramos A y B) a la nueva situación.

4. Tanto el tramo A como el tramo B estarán sujetos a lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital.

El Consejo de Administración, en su reunión de 28 de enero de 2016, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado que se proponga a la Junta la cancelación del plan de remuneración extraordinaria plurianual aplicable al Consejero Delegado para el período 2014-2016 y que se trabaje en un nuevo plan plurianual que sustituya al mismo, con efectos desde el 1 de enero de 2016.

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 percibirá 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 ha vuelto 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 es 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 este 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.

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: 3.333,20 euros
- Seguro de vida: 2.890,34 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:
 - a. Una retribución variable, que se describe en detalle en el epígrafe A.4 del presente informe.
 - b. Una remuneración extraordinaria (en metálico y en acciones) correspondiente al periodo 2014-2016, también 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

La Junta General de Accionistas, celebrada el 25 de junio de 2015, a propuesta del Consejo de Administración de fecha 29 de abril de 2015, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó que la remuneración anual máxima de los Consejeros en su condición de tales fuese 800.000 euros.

El Consejo de Administración, en su reunión de 30 de septiembre de 2015, acordó, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que los importes de las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones del ejercicio 2015 sean los mismos que los del ejercicio 2014, 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 €.

Hay que precisar que algunas reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Auditoría no han sido retribuidas.

En lo que respecta a la retribución del Consejero Delegado, en la reunión del Consejo de septiembre 2015 se acordó modificar, con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2015, las condiciones económicas de su contrato del siguiente modo:

- Retribución fija: 375.000 euros.

- Retribución variable: 60% del importe de la retribución fija, dependiente el porcentaje concreto de devengo del cumplimiento de los objetivos que se fijen al comienzo de cada año. Este 60% estará, a su vez, descompuesto en dos tramos, como se ha dicho anteriormente en el epígrafe A.3.

Asimismo, nos remitimos también al epígrafe A.3 en cuanto a la concreción de los parámetros anteriores.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2015
LADISLAO DE ARRIBA AZCONA	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
LEONARDO SÁNCHEZ-HEREDERO ÁLVAREZ	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ABANCA CORPORACIÓN INDUSTRIAL Y EMPRESARIAL, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
GETRONICS INTERNATIONAL BV	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
LUIS SOLERA GUTIÉRREZ	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JAIME TERCEIRO LOMBA	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
EDUARDO MONTES PÉREZ DEL REAL	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
DOMINIQUE DE RIBEROLLES	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
CARLOS VIDAL AMADOR DE LOS RÍOS	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
MIGUEL ÁNGEL AGUADO GAVILÁN	Otro Externo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JAVIER CARLOS MARTÍN GARCÍA	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.

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 2015	Total año 2014
LADISLAO DE ARRIBA AZCONA	0	0	96	0	0	0	0	0	96	96
LEONARDO SÁNCHEZ-HEREDERO ÁLVAREZ	0	0	83	0	0	0	0	0	83	86

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 2015	Total año 2014
ABANCA CORPORACIÓN INDUSTRIAL Y EMPRESARIAL, S.L.	0	0	55	0	0	0	0	0	55	61
JAVIER CARLOS MARTÍN GARCÍA	371	0	42	125	0	0	0	11	549	549
GETRONICS INTERNATIONAL BV	0	0	42	0	0	0	0	0	42	27
JAIME TERCEIRO LOMBA	0	0	73	0	0	0	0	0	73	68
EDUARDO MONTES PÉREZ DEL REAL	0	0	52	0	0	0	0	0	52	50
DOMINIQUE DE RIBEROLLES	0	0	43	0	0	0	0	0	43	38
CARLOS VIDAL AMADOR DE LOS RÍOS	0	0	53	0	0	0	0	0	53	48
MIGUEL ÁNGEL AGUADO GAVILÁN	0	0	42	0	0	0	0	0	42	42
LUIS SOLERA GUTIÉRREZ	0	0	68	0	0	0	0	92	160	162

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JAVIER CARLOS MARTÍN GARCÍA

Remuneración Extraordinaria Plurianual aplicable al CD periodo 2014-2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
29/07/2014	300.000	300.000	0,00	30 junio 2017	0	0	0,00	No aplica

Condiciones: Ver epígrafe A.4 del presente informe.

Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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	300.000	300.000	0,00	30 junio 2017

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 aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
3	3	No aplica	No 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 2015	Total año 2014
LADISLAO DE ARRIBA AZCONA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LEONARDO SÁNCHEZ-HEREDERO ÁLVAREZ	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 ÁNGEL AGUADO GAVILÁN	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 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
LADISLAO DE ARRIBA AZCONA	96	0	0	96	0	0	0	0	96	96	0
LEONARDO SÁNCHEZ-HEREDERO ÁLVAREZ	83	0	0	83	0	0	0	0	83	86	0
ABANCA CORPORACIÓN INDUSTRIAL Y EMPRESARIAL, S.L.	55	0	0	55	0	0	0	0	55	61	0
JAVIER CARLOS MARTÍN GARCÍA	549	0	0	549	0	0	0	0	549	549	0
LUIS SOLERA GUTIÉRREZ	160	0	0	160	0	0	0	0	160	162	0
GETRONICS INTERNATIONAL BV	42	0	0	42	0	0	0	0	42	27	0
JAIME TERCEIRO LOMBA	73	0	0	73	0	0	0	0	73	68	0
EDUARDO MONTES PÉREZ DEL REAL	52	0	0	52	0	0	0	0	52	50	0
DOMINIQUE DE RIBEROLLES	43	0	0	43	0	0	0	0	43	38	0
CARLOS VIDAL AMADOR DE LOS RÍOS	53	0	0	53	0	0	0	0	53	48	0
MIGUEL ÁNGEL AGUADO GAVILÁN	42	0	0	42	0	0	0	0	42	42	0
TOTAL	1.248	0	0	1.248	0	0	0	0	1.248	1.227	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	53.228.075	70,95%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	6.786	0,01%
Votos a favor	53.220.629	99,99%
Abstenciones	660	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 25/02/2016.

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

Sí

No