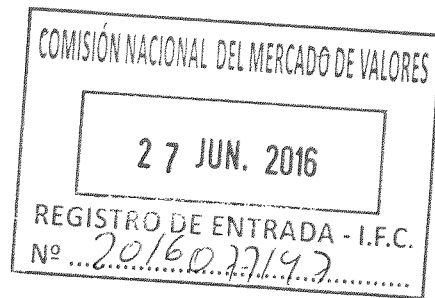




Comisión Nacional del Mercado de Valores
Dirección General de Mercados
C/ Edison, nº 4
Madrid



Madrid, 27 de junio de 2016

Muy Sres. nuestros,

El pasado día 9 de junio de 2016 recibimos su requerimiento de fecha 1 de junio, con número de registro de salida 2016076557, solicitando determinadas aclaraciones respecto del Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio 2015.

Que por medio de la presente procedemos a aclarar y ampliar la información contenida en el IAR en los siguientes términos:

1.- Epígrafe A.4.- No se detallan los criterios de evaluación del desempeño elegidos a los que está vinculada la retribución variable. Tampoco se informa sobre los métodos de evaluación que se van a seguir para determinar si se han cumplido con dichos criterios.

En cuanto a la retribución variable anual, tal y como se recoge en el contrato del Presidente Ejecutivo, los objetivos se fijan anualmente en el primer trimestre del ejercicio en base a un criterio cuantitativo (la evolución del negocio y el valor de la sociedad respecto al ejercicio anterior) y un criterio cualitativo (el correcto desempeño de sus funciones ejecutivas).

El importe concreto de la retribución variable anual es determinado anualmente por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función del grado de consecución global de los objetivos y el mismo podrá oscilar entre un máximo del 130 por cien de la Retribución Fija de referencia y un mínimo del 70 por cien de dicha Retribución Fija de Referencia.

En relación a la retribución variable del ejercicio 2015 durante el mes de marzo de 2016 se ha procedido a realizar la liquidación de la retribución variable del Presidente Ejecutivo, al igual que al resto del personal de la compañía, y se ha liquidado la cantidad de 1.390.158 €, el cual ha sido calculado con base en los resultados de las distintas unidades, la evolución del negocio y el desempeño individual.

En cuanto a la retribución variable plurianual, el "Plan Bonus Plurianual 2015-2018" aprobado por el Consejo consiste en la concesión a los beneficiarios seleccionados, entre los que se incluye al Presidente Ejecutivo, de un sistema de retribución variable liquidable a través del abono de un determinado importe en metálico, condicionado al cumplimiento de los objetivos de EBITDA y BDI establecidos en el Plan Estratégico 2015-2020 y al desempeño individual del beneficiario.

El incentivo teórico máximo asignado al Presidente Ejecutivo asciende al 75 por cien de su retribución fija dineraria correspondiente al ejercicio 2015 por el periodo de tres años de duración del Plan.

Un grado de cumplimiento de los objetivos del 100 por cien o superior dará derecho al importe máximo indicado. En cualquier caso, será necesario para que el Plan genere derechos a favor del Presidente Ejecutivo que se alcance un cumplimiento mínimo del 75 por cien de los objetivos ligados al Plan Estratégico 2015-2020.



El incentivo se abona íntegramente en metálico en la fecha en la que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determine dicho importe tras analizar el cumplimiento de los objetivos.

2.- En el Epígrafe A.5.- "No se informa de las características de los sistemas de ahorro a largo plazo haciendo únicamente referencia al epígrafe A.10 en el que se informa de su existencia, se aporta solo parte de la información requerida [...]."

Tal y como figura en el Apartado A.10 y A.7 del Informe se ha implementado para el Presidente Ejecutivo un Plan de Previsión Social complementario de aportación definida, con aportaciones exclusivas por parte de la compañía, el cual se articula a través de:

- a) Un seguro colectivo de ahorro para las prestaciones de jubilación.
- b) Un programa de seguros colectivos de vida para garantizar las coberturas de fallecimiento e incapacidad permanente en cualquiera de sus grados (incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez).

La aportación anual en concepto de prima al seguro para la cobertura de la contingencia de supervivencia (hasta la edad en la que el Presidente Ejecutivo acceda voluntariamente a la situación legal de jubilación) es de un 25% de la retribución fija dineraria (o la parte proporcional correspondiente al año natural), la cual se incrementará en un 2% anual del importe abonado en el ejercicio inmediatamente precedente. En el ejercicio 2015, tal y como figura en el epígrafe D.1 a. (iii) del Informe la aportación ha sido de 371.423 €.

La prestación definida objetivo para la cobertura de las contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente será de un 125% de la retribución fija dineraria en cada momento. Para su cobertura la Sociedad abona anualmente el importe de la prima correspondiente al aseguramiento. En el ejercicio 2015, tal y como figura en el epígrafe D.1 a. (iv) del Informe dicha aportación ha sido de 8.210,18 €.

De conformidad con lo establecido en el contrato suscrito con el Presidente Ejecutivo, en caso de dimisión o cese sin causa imputable al Presidente Ejecutivo, éste tendrá derecho, además de la indemnización que le pueda corresponder según el contrato suscrito, a las provisiones matemáticas acumuladas en el Plan de Previsión social hasta el momento de la dimisión o el cese.

Atentamente,

Estíbaliz Pérez Arzoz
Vicesecretario del Consejo de Administración