

## 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.**

A85699221

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

SAETA YIELD, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

AVENIDA DE BURGOS, 16 D 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

Los Estatutos de la Sociedad en su artículo 11 y la propia Política de Remuneraciones del Consejo de Administración, aprobada el 27 de enero de 2015 y modificada a través de acuerdo de la Junta General el 22 de junio de 2016, establecen los principios y fundamentos generales del sistema de remuneración del Consejo de Administración de Saeta Yield, S.A. (en adelante Saeta Yield).

Dicho sistema de remuneración se basa en los siguientes principios:

- Que la remuneración guarde una proporción razonable con la importancia de la sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.
- Promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de Saeta Yield.
- Incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa en caso de resultados desfavorables.

El sistema de remuneración de los Consejeros en su condición de tales consiste en una asignación fija anual pagadera trimestralmente y en dietas de asistencia a cada reunión del Consejo de Administración o de sus Comisiones.

La determinación de la remuneración de cada Consejero corresponde al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta a tal efecto sus funciones y responsabilidades, la pertenencia a Comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes. La política de remuneración de los consejeros establece que la cantidad adicional a percibir por los Consejeros que formen parte de Comisiones será la misma, formen parte sólo de una Comisión o de ambas.

El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales deberá ser aprobado por la Junta General en la política de remuneraciones y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.

La asignación fija anual será superior en el caso del Presidente del Consejo de Administración y de los Consejeros que formen parte de Comisiones del Consejo, en atención a la mayor dedicación que les supondrá a los mismos el ejercicio de sus funciones.

La política de remuneraciones también establece que los Consejeros percibirán una cantidad, en concepto de dieta de asistencia, con ocasión de cada reunión del Consejo en pleno o de sus Comisiones en la que participen. El importe de las dietas de asistencias será moderado, sin que lo percibido por los Consejeros por este concepto pueda representar en cada ejercicio más del 15% de la asignación fija.

La remuneración de los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas por el desempeño de éstas, incluidas las indemnizaciones por cese anticipado y cualesquiera cantidades a abonar por la sociedad en concepto de primas de seguro o contribución a sistemas de ahorro, deberá ser conforme con la política de remuneraciones aprobada por la Junta

General y se recogerá, con detalle de todos los conceptos, en el contrato que deberá suscribir cada uno de los Consejeros ejecutivos con la Sociedad. Este contrato deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros.

Únicamente el Consejero Delegado, Sr. Martínez Dalmau, tiene suscrito un contrato en su condición de alto directo de la sociedad. El contrato fue firmado el día 5 de noviembre de 2015, y contempla una retribución fija y una retribución variable en función del cumplimiento de objetivos e hitos anuales. Durante el año 2016 se ha modificado el contrato con el fin de dar cumplimiento a los acuerdos de la Junta General ordinaria celebrada el día 22 de junio de 2016.

En concreto, la modificación del Contrato con el Consejero Delegado ha consistido en lo siguiente:

- a.- Se ha dado nueva redacción a la parte correspondiente al derecho a percibir retribución en especie, consistente en beneficios sociales, seguros, y uso de vehículo, en condiciones de mercado.
- b.- Se ha incluido la posibilidad de que el Consejero Delegado sea beneficiario de planes plurianuales de retribución, consistentes en bonos o planes de opciones sobre acciones. Al hilo de ello, se incorporó al Consejero Delegado al plan de opciones aprobado por la Junta General de 22 de junio de 2016.
- c.- Se ha reconocido al Consejero-Delegado, en caso de extinción y cese del Contrato por las causas previstas en el Contrato (distintas de la extinción por voluntad propia del Consejero Delegado ni por incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones) una indemnización equivalente a dos anualidades.

Los Estatutos Sociales también autorizan expresamente que la retribución de los Consejeros ejecutivos, así como la del personal directivo tanto de la Sociedad como de las sociedades de su grupo, pueda consistir en la entrega de acciones de la Sociedad o de derechos de opción sobre las mismas o estar referenciada al valor de dichas acciones, si así lo decide la Junta General determinando el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio, el precio o sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones o el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan. La Junta General podrá delegar en el Consejo de Administración la determinación de cualesquiera otros aspectos de este tipo de retribuciones.

En desarrollo de estas previsiones, la Junta General ordinaria celebrada el 22 de junio de 2016 aprobó un plan de opciones cuyas condiciones fueron debidamente publicadas con anterioridad a la Junta. Dicho plan contempla derechos a adquirir acciones de Saeta Yield a un precio de 9,31 €/acción durante el plazo de dos años a contar desde el 1 de mayo de 2018. Además de otros directivos de la sociedad, el Consejero Delegado es beneficiario de dicho plan, con un número de 210.000 opciones. En el apartado A.4 del presente informe se detallan las condiciones y los beneficiarios del plan de opciones sobre acciones.

## 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

De acuerdo con el artículo 32.6 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus funciones proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros y de los directores 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. Asimismo la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus funciones la de comprobar la observancia de la política retributiva establecida por Saeta Yield, así como revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los Consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros y altos directivos de la Sociedad.

Dicha Comisión en la actualidad está compuesta por cinco miembros, tres consejeros independientes y dos dominicales representantes de cada uno de los accionistas mayoritarios.

En los trabajos preparatorios y en el proceso de toma de decisiones seguido para determinar y ejecutar la política de retribuciones durante el año 2016, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo ha tenido en cuenta que la remuneración guarde una proporción razonable con la importancia de la sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.

En particular, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha participado durante 2016 en los siguientes procesos:

- 1.- Valoración de cumplimiento de objetivos y propuesta al Consejo de la retribución variable a percibir por el Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2015.
- 2.- Análisis inicial y elevación al Consejo de la propuesta de un plan sobre acciones, que el Consejo hizo suya y propuso a su vez a la Junta General. Dicha propuesta fue aprobada por la Junta el día 22 de junio de 2016, según se ha explicado en apartados anteriores de este informe.
- 3.- Propuesta al Consejo de las personas beneficiarias del plan de opciones sobre acciones y número de opciones de cada una de ellas.

4.- Análisis y propuesta al Consejo de las nuevas condiciones a incorporar al contrato de la sociedad con el Consejero Delegado.

La sociedad ha contado con el asesoramiento externo del despacho Cuatrecasas para la revisión de los aspectos legales de los cambios introducidos durante el año 2016.

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**

La Junta General en su reunión del 27 de enero de 2015, estableció un importe máximo total por asignación fija y dietas de asistencia de 450.000 euros. Las dietas de asistencia no pueden representar en cada ejercicio más del 15% de la asignación fija.

La remuneración fija de los miembros del Consejo de Administración, excepto la del presidente, es de 30.000 € año por Consejero. Dicha cantidad se ve incrementada en 10.000 € anuales si se es miembro de al menos una Comisión del Consejo. El Presidente del Consejo de Administración, por el ejercicio de las funciones propias de su cargo, y al margen de su retribución por las funciones ejecutivas, recibe una retribución fija anual de 60.000 € por año.

Las dietas de asistencia a cada una de las reuniones del Consejo de Administración están establecidas en 300 € por sesión, siendo de 200 € para la asistencia a las reuniones de las Comisiones de Auditoría y de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos.

La retribución del Secretario del Consejo es idéntica a la establecida para los Consejeros.

Por su parte el único Consejero Ejecutivo es el Presidente del Consejo de Administración que ostenta simultáneamente la condición de Consejero Delegado. La remuneración inicial por el desempeño de sus funciones ejecutivas propias de su condición de Consejero Delgado, incluye una retribución fija de 185.000 euros anuales, que se actualiza conforme a la evolución del IPC.

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 otorgan.
- 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**

Solo el Consejero Ejecutivo, y en relación a las funciones ejecutivas propias de su condición de Consejero Delegado, percibe una retribución de naturaleza variable. Dicha retribución variable no podrá superar anualmente el 35% de la retribución bruta fija anual que perciba por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y se determinará en función de criterios cuantitativos (determinados conforme a la evolución de los principales elementos financieros y contables) y cualitativos.

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinar los objetivos, el grado de su consecución y, en consecuencia, el importe final correspondiente a la retribución variable del sistema retributivo del Consejero Delegado.

El Consejo de Administración, en su sesión de 25 de febrero de 2016, y a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó reconocer al Consejero Delegado una retribución variable, correspondiente al año 2015, equivalente al 35% de su retribución fija.

Por su parte, el Consejo de Administración celebrado el 11 de mayo de 2016 acordó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fijar los objetivos del Consejero Delegado para el año 2016. Dichos objetivos son de carácter cuantitativo (vinculados al EBITDA y al cash flow disponible para reparto de dividendos) y de carácter cualitativo. Los primeros ponderarán un 40% y los segundos un 60%.

Como se ha indicado anteriormente, la Junta general ordinaria celebrada el 22 de junio de 2016 aprobó un plan de opciones sobre acciones para retribuir al Consejero Delegado y a otros altos directivos de la sociedad. El número de acciones objeto del Plan de Opciones es de 470.000 acciones, de un euro de valor nominal unitario.

Las personas beneficiarias son:

- Don José Luis Martínez Dalmau con 210.000 opciones.
- Don Álvaro Pérez de Lema de la Mata con 140.000 opciones.
- Don Francisco González Hierro con 70.000 opciones.
- Doña María Dolores del Valle Calvo con 50.000 opciones.

Estas son las condiciones principales del plan de opciones sobre acciones:

- a) El precio de adquisición será de 9,31 euros por acción. Dicho precio se modificará en la cantidad correspondiente en el caso de que se produzca una dilución.
- b) Las opciones serán ejercitables, por mitades e iguales partes, acumulables a elección del beneficiario, durante el tercer y cuarto años siguientes al, inclusive, 1 de mayo de 2016. No obstante, en caso de extinción de la relación laboral por causas distintas del despido declarado procedente o de la simple voluntad del beneficiario, las opciones serán ejercitables a los seis meses de producido el evento en cuestión en los casos de fallecimiento, jubilación, prejubilación o invalidez permanente y a los 30 días en los demás casos.
- c) Las retenciones fiscales e impuestos a satisfacer en su caso como consecuencia del ejercicio de la opción serán de cuenta y cargo exclusivos del beneficiario.

**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 sistema de retribución del Consejo a fecha de 31 de diciembre de 2016 no incluye ningún elemento de dicha naturaleza.

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

**Explique las indemnizaciones**

Solo el Consejero Delegado y como consecuencia del desempeño de sus funciones ejecutivas, cuenta con indemnización en caso de terminación en determinadas circunstancias. La cuantía de la indemnización es equivalente a la retribución de dos anualidades, que se calcula como la mitad de la suma de las retribuciones completas de los dos ejercicios anteriores a la fecha de terminación.

**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**

Las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos han de ajustarse a los criterios establecidos en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de 25 de junio de 2015. La Política de remuneraciones contempla la necesidad de que los contratos respeten condiciones de mercado y los niveles retributivos guarden la debida proporción con la importancia de la sociedad y su situación económica.

Como se ha explicado anteriormente, el único consejero ejecutivo es el Consejero Delegado, cuyo contrato se ajusta a lo previsto en la Política de Remuneraciones. El contrato es de carácter indefinido y surtirá efectos mientras el Consejero Delegado permanezca en su cargo. Contempla la exclusividad de servicios y una dedicación plena por parte del Consejero Delegado, y no incluye pactos de permanencia ni compromisos tras la extinción de la relación. Las causas de extinción son estándares, previéndose en algunos casos (según lo explicado en apartados anteriores de este informe) una indemnización de dos anualidades. Dicha indemnización no es de aplicación en caso de fallecimiento, extinción voluntaria por parte del Consejero Delegado, o extinción debida a un incumplimiento grave y voluntario de sus obligaciones.

**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**

El sistema de retribución del Consejo no incluye ningún elemento de dicha naturaleza. Por consiguiente, durante el año 2016 los Consejeros (salvo el Presidente, por el ejercicio de funciones ejecutivas) no han percibido de la Sociedad remuneración suplementaria alguna.

**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 anticipo, crédito o garantía otorgado a ningún consejero durante 2016.

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

**Explique las remuneraciones en especie**

En relación a la remuneración en especie, sólo el Consejero Delegado (Presidente del Consejo de Administración) tiene reconocida dicha retribución. El esquema retributivo del Consejero Delegado se integra en la política de remuneración en especie, beneficios sociales y seguros de responsabilidad civil aplicables a los directivos de la sociedad que incluye, seguro de responsabilidad civil, ayuda en el seguro médico, seguro de vida y accidente y vehículo, todo ello en condiciones de mercado.

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**

No existen remuneraciones devengadas de esta naturaleza.

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 conceptos retributivos adicionales a los indicados en los apartados anteriores.

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 Política de retribuciones de la sociedad contempla la inclusión de retribuciones variables vinculadas a objetivos. Dicho sistema se aplica a una gran parte de la plantilla, y en particular al Consejero Delegado y a la alta dirección de la compañía. La fijación de objetivos anuales del Consejero Delegado corresponde al Consejo de Administración, mientras que los objetivos del resto de personal los fija el Consejero Delegado siguiendo directrices y criterios similares a los fijados para él mismo. En todos los casos se cuida que los objetivos anuales sean adecuados, y la retribución variable sea equilibrada respecto de la remuneración fija.

En fecha 22 de junio de 2016 la Junta General de Accionistas aprobó un sistema de retribución consistente en un plan de opciones sobre acciones de Saeta Yield, S.A., aplicable a determinados administradores y directivos de la Sociedad y sociedades del Grupo. Las condiciones del plan de opciones sobre acciones se han establecido siguiendo los criterios mencionados y tratando de ajustar la retribución de la alta dirección de Saeta Yield a uno de los objetivos principales de la sociedad, cual es el mantenimiento de la cotización de la acción en un nivel adecuado que refleje el valor de la compañía.

## **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 política de retribuciones de los consejeros, tanto ejecutivos como no ejecutivos, aplicada durante el ejercicio 2016 se ha ceñido a la aplicación estricta de la política vigente de remuneraciones detallada en el punto A, cuyo resultado se detalla en el punto D.



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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
PAUL JEFFERY	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
CRISTÓBAL GONZÁLEZ WIEDMAIER	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
CRISTINA ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA GONZÁLEZ DE DURANA	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ANTOINE KERRENNEUR	Dominical	Desde 04/11/2016 hasta 31/12/2016.
DEEPAK AGRAWAL	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
DANIEL BOYD MORE	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
RAJARAM RAO	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 04/11/2016.
JOSÉ LUIS MARTÍNEZ DALMAU	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
HONORATO LÓPEZ ISLA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ BARREIRO HERNÁNDEZ	Independiente	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
JOSÉ LUIS MARTÍNEZ DALMAU	185	60	2	65	0	0	0	1	313	239
JOSÉ BARREIRO HERNÁNDEZ	0	40	2	0	0	2	0	0	44	42
DANIEL BOYD MORE	0	40	2	0	0	1	0	0	43	41
PAUL JEFFERY	0	40	2	0	0	1	0	0	43	41

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
CRISTINA ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA GONZÁLEZ DE DURANA	0	40	2	0	0	1	0	0	43	42
RAJARAM RAO	0	30	1	0	0	1	0	0	32	27
DEEPAK AGRAWAL	0	40	2	0	0	1	0	0	43	27
HONORATO LÓPEZ ISLA	0	41	2	0	0	2	0	0	45	42
CRISTÓBAL GONZÁLEZ WIEDMAIER	0	41	2	0	0	1	0	0	44	43
ANTOINE KERRENNEUR	0	5	1	0	0	1	0	0	7	0

## ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JOSÉ LUIS MARTÍNEZ DALMAU  
Plan de Opciones sobre Acciones

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/05/2016	210.000	210.000	9,31	30/04/2020	0	0	0,00	0			
Condiciones: 0											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
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	0	0	0,00	0
Otros requisitos de ejercicio: 0											

## iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

**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
ANTOINE KERRENNEUR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CRISTINA ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA GONZÁLEZ DE DURANA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CRISTÓBAL GONZÁLEZ WIEDMAIER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DANIEL BOYD MORE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DEEPAK AGRAWAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HONORATO LÓPEZ ISLA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ BARREIRO HERNÁNDEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ LUIS MARTÍNEZ DALMAU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PAUL JEFFERY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAJARAM RAO	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 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
ANTOINE KERRENNEUR	7	0	0	7	0	0	0	0	7	0	0
DEEPAK AGRAWAL	43	0	0	43	0	0	0	0	43	27	0
RAJARAM RAO	32	0	0	32	0	0	0	0	32	27	0
CRISTINA ALDÁMIZ-ECHEVARRÍA GONZÁLEZ DE DURANA	43	0	0	43	0	0	0	0	43	43	0
CRISTÓBAL GONZÁLEZ WIEDMAIER	44	0	0	44	0	0	0	0	44	43	0
PAUL JEFFERY	43	0	0	43	0	0	0	0	43	41	0
DANIEL BOYD MORE	43	0	0	43	0	0	0	0	43	41	0
JOSÉ BARREIRO HERNÁNDEZ	44	0	0	44	0	0	0	0	44	42	0
HONORATO LÓPEZ ISLA	45	0	0	45	0	0	0	0	45	42	0
JOSÉ LUIS MARTÍNEZ DALMAU	313	0	0	313	0	0	0	0	313	239	0
<b>TOTAL</b>	<b>657</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>657</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>657</b>	<b>545</b>	<b>0</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.**

La remuneración de los Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y a las comisiones es fija como se ha descrito en el apartado A.3, y por tanto, es independiente de los resultados u otras medidas de rendimiento de la Sociedad durante el año.

Solo el Consejero Delegado cuenta con elementos de naturaleza variable en su esquema retributivo. La fijación de la retribución variable anual viene fijada en función de criterios cuantitativos y cualitativos, tal y como se ha explicado en el apartado A.4. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones valora los resultados y eleva su propuesta para aprobación final por parte del Consejo de Administración.

**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:**

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos emitidos</b>	55.148.907	67,60%

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos negativos</b>	267.904	0,48%
<b>Votos a favor</b>	54.068.388	98,04%
<b>Abstenciones</b>	812.615	1,47%

**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 existe ningún aspecto relevante.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 28/02/2017.

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

Sí

No