

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-07040223

DENOMINACIÓN SOCIAL

ALZA REAL ESTATE, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

CASTELLO, 24 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 Sociales de ALZA REAL ESTATE, S.A., en su artículo 32º, relativo a la Retribución, establecen lo siguiente: Artículo 32º.- Retribución.

1. El cargo de consejero es retribuido. Esta retribución consistirá en una participación en los beneficios líquidos, que no podrá rebasar el dos por ciento (2%) del resultado del ejercicio, para el conjunto del Consejo de Administración, una vez cubiertas las atenciones de la reserva legal y de haberse reconocido a los socios un dividendo mínimo del cuatro por ciento (4%). El porcentaje que corresponda a cada ejercicio será establecido por la Junta General.

El Consejo distribuirá entre sus miembros la retribución acordada por la Junta General, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades ejercidas por cada uno de ellos dentro del propio Consejo o de sus Comisiones y demás criterios previstos en el Reglamento del Consejo de Administración.

Con carácter acumulativo o alternativo a lo anterior, la Junta General podrá establecer tanto una retribución anual fija para el Consejo como dietas de asistencia respecto de cada consejero por las funciones ejercidas por los mismos dentro del propio Consejo o de sus Comisiones.

Asimismo, la Junta General podrá autorizar el establecimiento de seguros de responsabilidad civil y sistemas de previsión social para los Consejeros.

2. A reserva siempre de su aprobación por la Junta General, la retribución de los Consejeros podrá consistir, además, y con independencia de lo previsto en el apartado precedente, en la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas, así como en una retribución que tome como referencia el valor de las acciones de la Sociedad.

3. Las retribuciones previstas en los apartados precedentes, derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración, serán compatibles con las demás percepciones laborales, de servicio o profesionales que correspondan a los Consejeros por el desempeño de funciones directivas, ejecutivas, de asesoramiento o de otra naturaleza distinta de las de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros, que, en su caso, desempeñen para la Sociedad, sometiéndose las mismas al régimen laboral, de arrendamiento de servicios o de otro tipo que les fuera legalmente aplicable en función de su naturaleza.

El artículo 24º del Reglamento del Consejo de Administración establece lo siguiente en

Relación con el contenido de las retribuciones:

Artículo 24. Retribución de los consejeros.

1. El Consejo, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, distribuirá entre sus miembros la retribución que en concepto de participación en los beneficios acuerde la Junta General de accionistas, con arreglo a las previsiones estatutarias y de conformidad con los criterios previstos en los Estatutos y en el presente artículo, teniendo cada consejero derecho a percibir la retribución que se fije por el Consejo de Administración, además de la retribución fija y dietas de asistencia que en su caso haya aprobado la Junta General de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales.

Sin perjuicio de lo anterior, la Sociedad, previa autorización de la Junta General podrá, mantener un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros. 2. El Consejo de Administración formulará una política de retribuciones de los consejeros que hará expresas los criterios

orientadores de la misma y que versará sobre los distintos conceptos o sistemas retributivos, entre ellos, las retribuciones fijas, los conceptos retributivos de carácter variable (con indicación de sus parámetros y de las hipótesis u objetivos que se tomen como referencia), los sistemas de previsión y las principales condiciones que deben observar los contratos de los consejeros ejecutivos.

En la formulación de dicha política de retribuciones, el Consejo de Administración velará para que la remuneración de los consejeros externos sea tal que ofrezca incentivos para su dedicación y sea acorde con la cualificación y responsabilidad del cargo, pero que no comprometa su independencia, así como que, en su caso, la retribución basada en resultados tenga en cuenta eventuales salvedades del auditor externo y que las retribuciones variables guarden relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios, circunscribiendo a los consejeros ejecutivos determinados conceptos retributivos como son las remuneraciones en acciones o equivalentes – salvo cuando se condicione a que los consejeros las mantengan hasta su cese como consejero -, variables ligados al rendimiento de la Sociedad y sistemas de previsión.

3. El Consejo de Administración elaborará anualmente un informe sobre la política de retribuciones del ejercicio en curso y la aplicación de la política de retribuciones vigente en el ejercicio precedente, que se pondrá a disposición de los accionistas en la forma que el Consejo considere conveniente, con ocasión de la convocatoria de la Junta General ordinaria de accionistas.

4. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, en la memoria de las cuentas anuales se recogerá el detalle de las retribuciones individuales de los consejeros durante el ejercicio con desglose de los diferentes conceptos, incluidos los vinculados al desempeño de funciones de alta dirección y, en su caso, las entregas de acciones u opciones sobre las mismas o cualquier otro instrumento referido al valor de la acción.

No ha habido cambios significativos en la política de remuneraciones durante el ejercicio 2016 respecto a la aplicada durante el ejercicio 2015.

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

El proceso de toma de decisiones en lo relativo a la política de remuneración se resume en la formulación por el Comité de Retribuciones al Consejo, la aprobación por el Consejo de Administración y la presentación a la Junta General de accionistas con carácter consultivo.

No se han utilizado servicios de asesores externos en la definición de la política retributiva. El Comité de Nombramientos y Retribuciones estaba integrado por Don Federico Ricart, Don José Manuel Arrojo y Don Natalio Sotres todos ellos Consejeros externos hasta la dimisión del Sr. Arrojo como Consejero en Junio de 2016.

El Consejo en pleno ha intervenido en la definición de la política retributiva.

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

Las dietas de asistencia se mantuvieron durante el ejercicio 2016 en 2.000 euros por asistencia presencial para los Consejeros con asistencia personal y sin devengo de este tipo de retribución para los Consejeros Ejecutivos. De esta forma, durante el ejercicio 2016, la retribución devengada por los miembros del Consejo de Administración de la sociedad por su pertenencia al Consejo de Administración en concepto de dietas por asistencia ascendió a 35 miles de euros.

A partir de marzo de 2015 se estableció una retribución adicional por asistencia presencial a cada sesión de las comisiones delegadas del Consejo de 750 euros.

No obstante, tal y como indica el artículo 32.3 de los estatutos sociales, las retribuciones previstas en el apartado precedente, derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración, serán compatibles con las demás percepciones laborales, de servicio o profesionales que correspondan a los Consejeros por el desempeño de funciones directivas, ejecutivas, de asesoramiento o de otra naturaleza distinta de las de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de Consejeros, que, en su caso, desempeñen para la Sociedad, sometiéndose las mismas al régimen laboral, de arrendamiento de servicios o de otro tipo que les fuera legalmente aplicable en función de su naturaleza. Por este concepto, y durante un ejercicio más, el Consejero Ejecutivo únicamente devengó la parte fija de la retribución prevista en su contrato. La cantidad devengada por el Consejero Ejecutivo por todos los conceptos, tras el acuerdo de distribución proporcional de sus retribuciones entre sociedades del Grupo acordado en enero de 2012, se situó en 485 miles de euros en línea con los 485 miles de 2015.

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, con carácter general, planes retributivos de carácter variable de los que los consejeros pudieran ser beneficiarios.

La Junta General de la Sociedad del 18 de junio de 2010 acordó un Plan de Opciones sobre acciones de la Sociedad a favor de un conjunto de trabajadores y directivos de las sociedades del Grupo, cuya concesión individual y aceptación de los trabajadores beneficiarios se inició el 19 de noviembre de 2010.

El único Consejero titular de opciones era el Consejero Delegado Don Luis López de Herrera Oria que era titular de un derecho de opción de compra de un total de 2.250.000 acciones de Alza Real Estate, S.A. a un precio de ejercicio de 2 euros por acción, a ejercitar por cuartas partes acumulables entre el 20 de noviembre de 2012 y el 20 de noviembre de 2015, ambos inclusive de año en año. En el ejercicio 2014 el Consejero Delegado cesó en su cargo de Consejero Delegado sin haber ejercitado su derecho de opción. La Sociedad no retribuye ningún tipo de "bonus" a sus Consejeros Ejecutivos

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

No existen

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

Explique las indemnizaciones

No han sido satisfechas indemnizaciones en caso de terminación de funciones de ningún consejero durante 2016. Los contratos de alta dirección que mantiene el Consejero Ejecutivo regulador de su prestación de servicios como alto directivo prevén que, en caso de rescisión unilateral por decisión de Alza Real Estate, el alto directivo tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a 2 (dos) anualidades de la retribución fija y variable anual que viniera percibiendo en el año inmediatamente anterior a la extinción del contrato salvo cuando la extinción del contrato por decisión de Alza Real Estate esté basada en el incumplimiento grave y culpable o negligente de las obligaciones profesionales del Alto Directivo.

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 competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

El contrato de alta dirección que mantiene el Consejero Ejecutivo incluye las siguientes disposiciones:

Duración indefinida.

Límites a las cuantías de indemnización: incumplimiento grave y culpable o negligente de las obligaciones profesionales del Consejero Ejecutivo

Cláusulas de permanencia: existía una retribución variable ligada entre otros aspectos, a la permanencia de tres años (años 2008, 2009 y 2010) en sus cargos.

Plazos de preaviso: En los supuestos de rescisión unilateral por cualquiera de las partes, las partes deberán preavisar con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de efectos de la extinción, excepto cuando la extinción se produzca debido al incumplimiento grave y culpable o negligente de las obligaciones profesionales del Consejero Ejecutivo o incumplimiento grave de la compañía. En caso de incumplimiento del deber de preaviso, la parte no incumplidora tendrá derecho a la percepción de una cantidad igual a la retribución fija pendientes de abono durante el período incumplido.

Exclusividad:

No competencia post-contractual: Salvo acuerdo expreso entre las partes, obligación de:

- 1) prestar servicio alguno ni mantener relación de cualquier tipo, sea en concepto de empleados, profesional, asesor, suministrador, distribuidor, agente, socio, partícipe, administrador, etc., directa o indirectamente, a o con persona jurídicas o físicas, o con cualesquiera otras entidades "competidoras" de la Sociedad.
- 2) directa o indirectamente contratar, captar, inducir o contactar a trabajadores que al tiempo de la finalización de su contrato, figuren en la plantilla de la Compañía;
- 3) constituir, directa o indirectamente, sólo o en unión con otras personas, individual o conjuntamente, cualquier sociedad o negocio con un objeto social igual o similar al de la Compañía, o aunque el objeto social no fuera similar si dicha sociedad o negocio compitiera, en la práctica, con la Compañía, desde que fuera baja en la Compañía por cualquier motivo;
- 4) utilizar el nombre de la Compañía o de cualquier servicio o marca registrada o nombre comercial de la Compañía que pudiesen dar lugar a confusión y/o se pudiese asemejar a la denominación utilizada por la Compañía; y
- 5) financiar, adquirir o controlar (directa o indirectamente), asesorar, ocupar cargos en la administración social, participar en forma alguna en entidades o sociedades o cualquier otra estructura o forma societaria que pudiese, directa o indirectamente, competir con la actividad de la Compañía.

La duración del pacto de no-competencia contenido en la presente Cláusula será de un (1) año desde la fecha de finalización de prestación efectiva de servicios bajo este Contrato por cualquier razón y con independencia de cualesquiera procedimientos y/o reclamaciones posteriores y/o derivadas de tal cese efectivo en la prestación de servicios. La Sociedad, en compensación por la obligación asumida por el Consejero Ejecutivo abonará a éste una compensación igual a 1 anualidad de su retribución fija, que se abonará mensualmente (a mes natural vencido) durante el período de no competencia estipulado.

El incumplimiento por el Consejero Ejecutivo conllevará la pérdida automática y devolución inmediata de todas las cantidades percibidas en concepto de compensación económica por no-competencia e indemnización por los daños y perjuicios ocasionados a la Sociedad equivalente a tres (3) mensualidades de la retribución bruta que estuviera percibiendo en el momento de la extinción del presente Contrato, sin perjuicio de que dicho importe pueda incrementarse en caso de que los daños y perjuicios ocasionados a la Sociedad fueran mayores.

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 ha habido al margen de las retribuciones de los consejeros ejecutivos indicadas a lo largo de este informe a excepción de los servicios profesionales prestados por Don Natalio Sotres al Grupo cuya remuneración ha ascendido a 91 miles de euros.

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 ha habido

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

Explique las remuneraciones en especie

No ha habido

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 Don Natalio Sotres presta servicios en Two Go, S.L., sociedad a la que el Grupo ha realizado pagos por 91 miles de euros durante 2016 en concepto de servicios profesionales.

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 ha habido ningún otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga

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 los acciones adoptadas para reducir los riesgos

Los contratos de alta dirección de los Consejeros Ejecutivos contenían una Retribución Variable Plurianual con carácter excepcional para los años 2008, 2009 y 2010 vinculada al cumplimiento de determinados objetivos que, a tal efecto, estableciera el Consejo de Administración de la Sociedad con un máximo, supuestos que no se alcanzaron no devengándose la retribución variable. No hay establecida en la actualidad en la política en relación con los resultados a largo plazo de la sociedad ni retribución variable.

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 descrita en los puntos anteriores: Dietas de asistencia consejos y a reuniones de comisión delegada a consejeros no ejecutivos y retribución fija al Consejero Ejecutivo.

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

| Nombre | Tipología | Período de devengo ejercicio 2016 |
|---------------------------|---------------|------------------------------------|
| TOMAS ALARCON ZAMORA | Ejecutivo | Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016. |
| FEDERICO RICART DE OLIVAR | Independiente | Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016. |
| NATALIO SOTRES DE LA SEN | Otro Externo | Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016. |
| GISA LIMITED | Dominical | Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016. |
| JOSE LUIS ZANETTY DUEÑAS | Independiente | Desde 01/01/2016 hasta 26/02/2016. |
| JOSE MANUEL ARROJO BOTIJA | Independiente | Desde 01/01/2016 hasta 20/06/2016. |

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 |
|---------------------------|---------|-------------------|--------|------------------------------------|------------------------------------|---|-----------------|-----------------|----------------|----------------|
| TOMAS ALARCON ZAMORA | 323 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 323 | 162 |
| GISA LIMITED | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| JOSE MANUEL ARROJO BOTIJA | 0 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 13 |
| JOSE LUIS ZANETTY DUEÑAS | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 11 |
| FEDERICO RICART DE OLIVAR | 0 | 0 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 11 |
| NATALIO SOTRES DE LA SEN | 0 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 91 | 100 | 103 |

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

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 |
|----------------------|---------|-------------------|--------|------------------------------------|------------------------------------|---|-----------------|-----------------|----------------|----------------|
| TOMAS ALARCON ZAMORA | 162 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 162 | 485 |

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 |
| TOMAS ALARCON ZAMORA | 323 | 0 | 0 | 323 | 162 | 0 | 0 | 162 | 485 | 485 | 0 |
| FEDERICO RICART DE OLIVAR | 11 | 0 | 0 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 11 | 0 |
| NATALIO SOTRES DE LA SEN | 100 | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 103 | 0 |
| GISA LIMITED | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| JOSE LUIS ZANETTY DUEÑAS | 3 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 11 | 0 |
| JOSE MANUEL ARROJO BOTIJA | 10 | 0 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 13 | 0 |
| TOTAL | 449 | 0 | 0 | 449 | 162 | 0 | 0 | 162 | 611 | 623 | 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.

La retribución devengada por los Consejeros no ha estado relacionada a los rendimientos de la entidad. La retribución de los consejeros ejecutivos está relacionada con el volumen de activos y capitalización de la Compañía y su Grupo.

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 | 118.117.569 | 93,37% |

| | Número | % sobre el total |
|-----------------|-------------|------------------|
| Votos negativos | 0 | 0,00% |
| Votos a favor | 118.117.569 | 93,37% |
| 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.

Debido a las dimisiones de Consejeros Independientes durante el ejercicio 2016 y la imposibilidad de poder designar Consejeros de esta tipología para sus comisiones, las funciones fueron asumidas por el Consejo desde junio de 2016.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 29/03/2017.

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

Sí

No