

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2017
--	------------

C.I.F.	A86971249
---------------	-----------

DENOMINACIÓN SOCIAL

AXIARE PATRIMONIO SOCIMI, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

JOSÉ ORTEGA Y GASSET, 29, 5ª PLANTA 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 política de remuneraciones de la Sociedad está regulada en el artículo 37 de los Estatutos Sociales, al que nos remitimos y que se encuentra publicado en la página web de la Compañía (www.axiare.es).

La Junta General de Accionistas del 10 de junio de 2014 acordó que el cargo de consejero independiente sea retribuido mediante dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones de las que forme parte en cada momento. Las referidas dietas consisten en una cantidad fija anual que fija la Junta General.

Se decidió que el cargo de consejero dominical no sea retribuido.

Por otro lado, se acordó que los consejeros ejecutivos (solo hay uno y es el Consejero Delegado) serán retribuidos conforme al contrato que tengan con la Sociedad. Toda la información relativa a este punto se encuentra debidamente indicada en el artículo 25 del reglamento del consejo de administración el cual está debidamente publicado en la página web de la Sociedad (www.axiare.es).

La remuneración del Consejero Delegado consiste en una parte fija, una parte variable o "bonus" y su participación en el Plan de Incentivos en Acciones. El Consejero Delegado podrá tener derecho a recibir una cantidad de bonus anual correspondiente a un porcentaje de su remuneración fija, siempre que alcance los objetivos anualmente fijados y aprobados por el Consejo de Administración y que el pago de este bonus sea también aprobado por el Consejo de Administración. El importe máximo de la remuneración fija más variable que percibe el consejero-delegado como el resto de empleados de la compañía forma parte de los gastos estructurales totales de la sociedad, que incluyen las ventas, los gastos generales y de administración así como la remuneración fija y bonus de todos los empleados de la sociedad. Los gastos estructurales de la sociedad están limitados en un 1% de la cifra de capital social y de la prima de emisión, importe muy inferior al resto de las compañías de sector. Asimismo, percibirá retribuciones en especie como uso de vehículos de empresa y seguros médicos y de vida, todo ello en los términos y condiciones establecidos en los contratos suscritos por tales consejeros con la sociedad y aprobados por la Junta General, conforme a los requisitos previstos en la LSC.

El Plan de Incentivos para directivos consiste en la entrega de acciones o caja a discreción de la Sociedad, a título informativo, se puede encontrar un resumen de sus condiciones en el folleto de ampliación de capital del ejercicio 2015, tiene una duración de 7 años y se va devengando año a año hasta su finalización. Dicho plan devengará el derecho a recibir acciones como incentivo cuando, para un periodo de cálculo determinado, se cumplan las condiciones establecidas en el mismo. Estas condiciones hacen referencia a que la rentabilidad del accionista sea superior a un porcentaje determinado, medido fundamentalmente mediante la generación de valor en los activos adquiridos. El derecho al incentivo se devenga y se calcula anualmente, siendo el período de cálculo el comprendido entre el mes de julio y el mes de junio del año siguiente, y se liquida mediante la entrega de acciones transcurrido dicho período

Asimismo, en virtud del contrato de prestación de servicios suscrito con la Sociedad en caso de resolución de dicho contrato sin causa justa, el Consejero Delegado tendrá derecho a recibir una compensación en metálico equivalente a dos años de remuneración fija o, si fuera superior, equivalente a la indemnización que sería aplicable según el Estatuto de los Trabajadores en vigor en cada momento para el caso de despido improcedente. Dicha indemnización no podrá

ser de facto superior a los dos años de remuneración fija mencionados anteriormente puesto que el Consejero Delegado no podrá acumular antigüedad suficiente para que la indemnización prevista en el Estatuto de los Trabajadores sea superior a los dos años de remuneración fija. Adicionalmente, se hace constar que el contrato suscrito entre la sociedad y el Consejero Delegado no establece ninguna cláusula de no competencia post-contractual y por tanto no se prevé ninguna indemnización al respecto.

Los principios y fundamentos generales de la política se encuentra resumidos a título informativo en los folletos de admisión y ampliación de capital registrados por la Compañía y aprobados por la CNMV en 2014 y 2015, donde se exponen los criterios rectores regulados en el art-25 y 26 del Reglamento del Consejo de Administración, donde se analizan los principales aspectos y principales funciones de la comisión de nombramientos y retribuciones, donde destaca la preparación y propuesta, así como el control de la aplicación de la citada política de retribuciones y, por ende, donde se establecen los principales aspectos que deberá contener la citada política. La política de retribuciones, desde su aprobación, cuyo principio rector consiste en mix entre retribución fija y retribución variable o incentivo, que alinee el interés primordial de los accionistas con el máximo desempeño y profesionalidad del administrador directivo, en este caso el Consejero Delegado (Punto 3 del Folleto de Ampliación de Capital "Management Team Compensation").

No se ha realizado ningún cambio en la política con respecto al ejercicio anterior al no ser necesario. La votación consultiva del IARC fue positiva y la política de remuneraciones no tiene una antigüedad superior a tres años, por lo que no ha sido necesario modificarla.

En cuanto a "los criterios utilizados y la composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado", se han tenido en cuenta, habida cuenta la información pública disponible, la política de remuneraciones de las siguientes sociedades: Merlin Properties, Hispania Activos, Inmobiliaria Colonial, Lar España, como Sociedades Españolas y Newriver como una sociedad comparable radicada en GB.

A 31 de diciembre de 2017, no existe personal considerado como Alta Dirección. Las decisiones clave de planificación, dirección y control de la Sociedad, así como la toma de decisiones que afectan a las políticas económicas y estratégicas, son tomadas por el Consejero Delegado y el Consejo de Administración.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

Los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones para la determinación de la política de remuneración se resumen en lo siguiente: la elaboración de la política de remuneraciones por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, su aprobación por el Consejo de Administración y su remisión a la Junta General de Accionistas. La Junta General aprobó la modificación de la política de retribución, el plan de incentivos a directivos y el contrato de prestación de servicios suscrito con el Consejero Delegado.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por tres consejeros independientes: D. Fernando Bautista Sagüés, que la preside, Cato Henning Stonex y D. David Jiménez-Blanco Carrillo de Albornoz. Su mandato no podrá ser superior a su mandato como consejeros, que es de tres años. El secretario del Consejo de Administración, D. Iván Azinovic Gamo, actúa como secretario de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, auxiliando al presidente y reflejando en las actas el desarrollo de las sesiones, el contenido de las deliberaciones y los acuerdos adoptados.

Para la elaboración de la política retributiva la sociedad contrató los servicios de Gómez-Acebo & Pombo Abogados, S.L.P. como asesores externos.

Los consejeros que integran la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y que han participado en la definición de la política retributiva son consejeros independientes.

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

Resaltar que la política de remuneraciones para el ejercicio 2017, es la misma que la señalada para el 2016, no ha sufrido variación. Los Consejeros Independientes percibirán por su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y las Comisiones de las que son miembros una prima anual fija de 100.000 euros, excepto el Presidente, en cuyo caso la prima será de 125.000 €. En cuanto al Consejero Delegado percibirá la remuneración fija establecida en su contrato de prestación de servicios y, en cuanto a la percepción del Bonus y el devengo del plan de incentivos, se estará a la dispuesta por el Consejo de Administración al término del ejercicio en función del resultado de este y de la labor desempeñada por el Consejero Delegado, según los criterios contenidos en el artículo 35 del Reglamento Interno de Funcionamiento del Consejo de Administración.

A continuación, se muestra un detalle con la remuneración global percibida por los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad durante el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2017:

- Dietas por asistencia a reuniones del Consejo de Administración, percibidas por todos los miembros del Consejo: 378 miles de euros (2016: 325 miles de euros).
- Sueldos y salarios: 929 miles de euros (2016: 900 miles de euros), que incluye una retribución variable en función de objetivos fijados y aprobados en última instancia por el Consejo de Administración
- Primas de seguros de vida: 18 miles de euros (2016: 18 miles de euros).
- Pagos basados en acciones. Percibido en 2017: 667.142 acciones.

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

El 7 de mayo de 2014 la Junta de Accionistas aprobó un plan de compensación basado en acciones de la propia Sociedad (Plan de Incentivos en Acciones) concedido al equipo directivo compuesto por el Consejero Delegado y las personas que se designen al efecto por la Sociedad:

Dicho plan tiene una vigencia de 7 años, devengándose el derecho a recibir acciones como incentivo cuando, para un periodo de cálculo determinado, se cumplan las condiciones establecidas en el mismo. Estas condiciones hacen

referencia a que la rentabilidad del accionista sea superior a un porcentaje determinado, medido fundamentalmente mediante la generación de valor en los activos adquiridos. El derecho al incentivo se devenga y se calcula anualmente, siendo el período de cálculo el comprendido entre el mes de julio y el mes de junio del año siguiente, y se liquida mediante la entrega de acciones transcurrido dicho período.

La retribución fija más variable o "bonus" que percibe el Consejero Delegado derivan de su Contrato de Trabajo, que es público.

El Bonus es un porcentaje del sueldo establecido, para el caso del Consejero Delegado, por el Consejo de Administración, en función de determinados criterios. Los criterios tenidos en cuenta por el Consejo de Administración para la determinación del Bonus del Consejero Delegado van ligados a la evolución de la acción, de las inversiones, el nivel de arrendamientos alcanzados y los reposicionamientos realizados así como la relación con inversiones y otros objetivos como la consolidación del equipo gestor.

Durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2017 la dedicación, el desempeño, el éxito en su gestión y su liderazgo han sido sobresalientes. Por todo lo expuesto anteriormente, la Comisión considera que el Consejero Delegado ha realizado una gran labor cuyos resultados quedan reflejados en los datos mencionados en los puntos anteriores y por tanto ha cumplido con los objetivos fijados por el Consejo de Administración. La Comisión concluye que la remuneración variable percibida por el consejero delegado queda plenamente justificada.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

La Sociedad no posee fondos de pensiones ni obligaciones similares en favor de los consejeros.

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

Explique las indemnizaciones

El contrato de prestación de servicios suscrito entre la Sociedad y el Consejero Delegado, D. Luis Alfonso López de Herrera-Oria, con fecha de 5 de junio de 2014, contempla dos supuestos:

a. Que la relación con el Consejero Delegado se termine durante el período de mínima permanencia (que son cinco años desde junio de 2014). En este primer supuesto la indemnización que corresponde al Consejero Delegado sería la correspondiente a la retribución fija hasta junio de 2019 o, si este importe fuera menor que dos años de remuneración fija, dos años de remuneración fija.

b. Que la relación con el Consejero Delegado se termine después del período de mínima permanencia, es decir, después del junio de 2019. En este supuesto, a partir de junio de 2019 la indemnización que corresponde percibir es de dos años de remuneración fija a no ser que la indemnización que le pudiera corresponder por aplicación de los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (días por años trabajados) pudiera ser superior. Para la determinación de esta indemnización se tendrá en cuenta que, como mínimo la antigüedad del Consejero Delegado es de 4 años. En junio de 2018, que ya habrá cumplido 4 años, esta condición dejará de ser relevante.

Además, si la Sociedad decide extinguir el contrato y a D. Luis Alfonso López de Herrera-Oria se le deniega la prestación por desempleo por el organismo público competente, la sociedad compensará al Consejero Delegado con una cantidad equivalente a la prestación por desempleo que hubiera tenido derecho a percibir si hubiera estado en situación legal de desempleo en la fecha de terminación de la relación mercantil, por un periodo máximo de dos años.

En definitiva, los supuestos en que el consejero delegado tendrá derecho a percibir una indemnización se encuentran detallados en el contrato de prestación de servicios que tiene éste con la Sociedad (como consejero ejecutivo que es, así como por obligación legalmente establecida al ser consejero delegado). Principalmente, el consejero delegado tendrá derecho a percibir indemnización en los casos de despido improcedente, tal y como este concepto se define en el Estatuto de los Trabajadores. En caso de no existir acuerdo entre la Compañía y el Consejero Delegado, serán los tribunales de justicia los que tendrán que determinar si había justa causa o no para la extinción del contrato. Justa causa existe cuando de manera negligente y dolosa el Consejero Delegado incumple las funciones para las cuales se le contrataron. Todos los demás casos de resolución serían, resolución sin justa causa.

Asimismo, en virtud del contrato de prestación de servicios suscrito con la Sociedad en caso de resolución de dicho contrato sin causa justa, el Consejero Delegado tendrá derecho a recibir una compensación en metálico equivalente a dos años de remuneración fija o, si fuera superior, equivalente a la indemnización que sería aplicable según el Estatuto de los Trabajadores en vigor en cada momento para el caso de despido improcedente. Dicha indemnización no podrá ser de facto superior a los dos años de remuneración fija mencionados anteriormente puesto que el Consejero Delegado no podrá acumular antigüedad suficiente para que la indemnización prevista en el Estatuto de los Trabajadores sea superior a los dos años de remuneración fija. Adicionalmente, se hace constar que el contrato suscrito entre la sociedad y el Consejero Delegado, que contiene un pacto de permanencia de 5 años e indemnización de incumplimientos deducible de la indemnización por extinción de la relación sin justa causa, no establece ninguna cláusula de no competencia post-contractual y por tanto no se prevé ninguna indemnización al respecto.

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

> Duración:

El contrato de prestación de servicios suscrito entre la Sociedad y el Consejero Delegado, D. Luis Alfonso López de Herrera-Oria, con fecha de 5 de junio de 2014 se celebró por tiempo indefinido, aunque será automáticamente extinguido en el caso de que cese como Consejero Delegado de la Sociedad.

> Compromiso de permanencia:

El Consejero Delegado se compromete a no terminar el contrato dentro de los cinco años siguientes a su entrada en vigor (el Periodo Mínimo de Permanencia).

En el caso de que D. Luis Alfonso López de Herrera-Oria finalice su contrato con la Sociedad sin justa causa antes del final del Periodo Mínimo de Permanencia, la Sociedad tendrá derecho a recibir de él una compensación equivalente a la remuneración fija a la que el Consejero Delegado hubiera tenido derecho a percibir durante el tiempo restante del Periodo Mínimo de Permanencia.

En el caso de que antes del final del Periodo Mínimo de Permanencia D. Luis Alfonso López de Herrera-Oria sea cesado como Consejero Delegado de la Sociedad, o su nombramiento como Consejero Delegado no sea renovado, o su Contrato sea terminado por la sociedad, el D. Luis Alfonso López de Herrera-Oria tendrá derecho a recibir una compensación equivalente a la remuneración fija que hubiera tenido derecho a percibir durante el tiempo restante del Periodo de Permanencia, con un mínimo de dos años de remuneración fija, la cual estará sujeta a las retenciones fiscales aplicables. Esta cantidad reducirá euro a euro la compensación por terminación.

En el caso de que D. Luis Alfonso López de Herrera-Oria sea cesado como Consejero Delegado de la Sociedad, o su nombramiento como Consejero Delegado no sea renovado, o su Contrato sea terminado por la sociedad después del Periodo Mínimo de Permanencia, aplicarán las siguientes disposiciones:

> Extinción:

Cualquiera de las partes puede terminar el presente Contrato notificándose a la otra parte por escrito, con un preaviso mínimo de 3 meses. Si la Sociedad termina el contrato sin causa justa (esto es, terminación improcedente, tal y como el término improcedente se define en el Estatuto de los Trabajadores), el Consejero Delegado tendrá derecho a recibir una compensación en metálico equivalente a dos años de remuneración fija o, si fuera superior, equivalente a la indemnización que sería aplicable según la fórmula prevista en el Estatuto de los Trabajadores en vigor en cada momento para el caso de despido improcedente, la cual estará sujeta a las retenciones fiscales aplicables.

Si el Contrato es terminado por la Sociedad con justa causa, el Consejero Delegado no tendrá derecho a compensación.

A los efectos indemnizatorios, se reconoce a D. Luis Alfonso López de Herrera-Oria una antigüedad de cuatro años.

Además, si la Sociedad decide extinguir este Contrato y a D. Luis Alfonso López de Herrera-Oria se le deniega la prestación por desempleo por el organismo público competente, la Sociedad compensará al Consejero Delegado con una cantidad equivalente a la prestación por desempleo que hubiera tenido derecho a percibir si hubiera estado en situación legal de desempleo en la fecha de terminación de su relación mercantil con la sociedad, por un periodo máximo de dos años. Esta cantidad se abonará a D. Luis Alfonso López de Herrera-Oria en el momento de la terminación de su contrato como una cantidad a tanto alzado, y estará sujeta a las retenciones fiscales aplicables.

> Exclusividad:

Durante la vigencia del contrato, el Consejero Delegado prestará servicios exclusivamente para la Sociedad y no prestará servicios para entidades distintas de la sociedad salvo que la sociedad expresamente lo consienta. El contrato permitió al Consejero Delegado continuar siendo consejero no ejecutivo de varias sociedades y continuar siendo consejero ejecutivo de sus sociedades patrimoniales y desempeñar las funciones que correspondan en esas compañías, siempre que lo anterior no interfiera en las responsabilidades que el Consejero Delegado tiene hacia la Sociedad ni suponga un incumplimiento de su compromiso de no competir con la sociedad.

> No competencia:

Durante la vigencia del contrato, el Consejero Delegado no podrá directa o indirectamente (incluyendo, pero sin carácter exhaustivo, como socio, persona de control, empleado, agente, consultor, oficial, socio o consejero de cualquier compañía) competir con el negocio u actividades llevadas o que serán llevadas por la Sociedad, con la única excepción de los acuerdos existentes de ejecución delegada y comercialización formalizados entre ciertas sociedades que han sido declarados a la sociedad, siempre que no interfieran con las obligaciones de D. Luis Alfonso López de Herrera-Oria como Consejero Delegado.

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

Aplica

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 aplica

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

Explique las remuneraciones en especie

La Sociedad facilita al Consejero Delegado un coche de empresa de acuerdo con su política aplicable. Asimismo, la Sociedad asume los gastos del renting, o el que corresponda, los gastos del seguro, reparaciones y los relativos al mantenimiento del vehículo.

La Sociedad ha suscrito sendas pólizas de seguro médico y seguro de vida en favor del Consejero Delegado y de sus beneficiarios.

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 aplica.

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 en el ejercicio ningún otro concepto retributivo distinto de los 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 los acciones adoptadas para reducir los riesgos

Además del Bonus, cuyo devengo y pago se decide por parte del Consejo de Administración en función del cumplimiento de determinados criterios analizados en el Informe Complementario, el único plan de retribución variable es el Plan de Incentivos. El Plan de Incentivos está diseñado a 7 años desde el lanzamiento de la Compañía y está totalmente alineado con los intereses de los accionistas, de forma tal que solamente se devenga el derecho a percibirlo si se crea valor acumulado para ellos.

El principal valor para el accionista es la revalorización de los activos de la compañía. En función de la gestión activa de los mismos, mediante su reposicionamiento y arrendamiento en el mercado se obtiene un valor intrínseco que se traduce en un valor superior del subyacente de la Compañía que acaba transformándose en un mayor valor bursátil de la acción. Tal y como está diseñado el plan de incentivos, el incremento del valor neto contable de los activos de la compañía beneficia en primer término a los accionistas. Únicamente cuando estos se han llevado ya un 10% de ese valor, la diferencia se reparte entre el equipo gestor (20%) y el accionista (80%).

El compromiso a largo plazo viene determinado por el hecho de que el plan de retribución variable consiste en la entrega de acciones que están sujetas a un período de bloqueo o de prohibición de disposición comprometiendo a los beneficiarios del Plan con el futuro de la Compañía.

En caso de que el Valor Neto Contable de los activos bajara en años sucesivos por causas ajenas a la gestión, no se devengaría de nuevo incentivos, sino desde que este valor se recuperara por encima del último máximo obtenido. Es decir, el efecto rebote que pudiera existir en ningún caso podría beneficiar a los beneficiarios del Plan.

El propio Plan de Incentivos no prevé medidas concretas para el caso de que las cifras que se usan para determinar su aplicación se hayan podido obtener de manera fraudulenta. Es el propio ordenamiento jurídico, la propia Ley de Sociedades de Capital y el Código Penal los que compendian las normas que serían de aplicación en caso de que el Consejo de Administración o el Consejero Delegado se hubieran extralimitado en sus funciones.

No obstante, para mayor garantía de los procesos, el cálculo del valor de los inmuebles lo realiza compañía de reconocido prestigio en el sector y Price Waterhouse Coopers es la encargada de hacer un estudio de procedimientos para la correcta determinación del importe devengado cada año del Plan de Incentivos

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 retribución aplicada durante el ejercicio 2017 a los Consejeros se ha estructurado de la siguiente forma: la asignación de dietas por importe de 378 miles de euros correspondientes a los cuatro consejeros independientes (125 miles de euros presidente del consejo, 100 miles de euros por consejero independiente año completo y 53 miles de euros por consejero independiente año parcial) y el pago de un sueldo de 929 miles de euros al Consejero Delegado (El resto es la cantidad que ha percibido el Consejero Delegado en virtud de su Contrato de prestación de servicios, 600 miles de euros de retribución fija y 300 miles de euros de Bonus y 29 miles de euros en concepto de retribución en especie).

Las decisiones del Consejo de Administración para la determinación del importe variable constan en este mismo informe en el apartado A.4.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
FERNANDO BAUTISTA SAGÜÉS	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
DAVID JIMENEZ-BLANCO CARRILLO DE ALBORNOZ	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
LUIS MARÍA ARREDONDO MALO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CATO HENNING STONEX	Independiente	Desde 20/06/2017 hasta 31/12/2017.
LUIS LÓPEZ DE HERRERÍA-ORIA	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

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 2017	Total año 2016
LUIS MARÍA ARREDONDO MALO	0	0	125	0	0	0	0	0	125	125
DAVID JIMENEZ-BLANCO CARRILLO DE ALBORNOZ	0	0	100	0	0	0	0	0	100	100
FERNANDO BAUTISTA SAGÜÉS	0	0	100	0	0	0	0	0	100	100
CATO HENNING STONEX	0	0	53	0	0	0	0	0	53	0
LUIS LÓPEZ DE HERRERÍA-ORIA	600	0	0	300	0	0	0	29	929	900

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

LUIS LÓPEZ DE HERRERÍA-ORIA Equity Incentive Plan												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017							
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio				
27/05/2015	0	0	0,00	Este plan de incentivos no está basado en opciones	0	0	0,00	Este plan de incentivos no está basado en opciones				
Condiciones: Este plan de incentivos no está basado en opciones, solo consiste en la entrega de acciones.												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
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	
667.142	15,89	10.604	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	Este plan de incentivos no está basado en opciones	
Otros requisitos de ejercicio: Este plan de incentivos no está basado en opciones, solo consiste en la entrega de 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 2017	Total año 2016
CATO HENNING STONEX	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DAVID JIMENEZ-BLANCO CARRILLO DE ALBORNOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FERNANDO BAUTISTA SAGÜÉS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS LÓPEZ DE HERRERÍA-ORIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS MARÍA ARREDONDO MALO	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 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
CATO HENNING STONEX	53	0	0	53	0	0	0	0	53	0	0
LUIS MARÍA ARREDONDO MALO	125	0	0	125	0	0	0	0	125	125	0
FERNANDO BAUTISTA SAGÜÉS	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
DAVID JIMENEZ-BLANCO CARRILLO DE ALBORNOZ	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
LUIS LÓPEZ DE HERRERÍA-ORIA	929	10.604	0	11.533	0	0	0	0	11.533	6.702	0
TOTAL	1.307	10.604	0	11.911	0	0	0	0	11.911	7.027	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.

Los consejeros independientes reciben dietas por asistencia a las reuniones que son debidamente fijadas por la junta general de accionistas de la Sociedad. Asimismo, el consejero delegado recibe una cantidad fija que está debidamente establecida en el contrato de prestación de servicios que tiene suscrito con la Sociedad, así como una cuantía variable o Bonus, que depende según el rendimiento y evolución del negocio de la Compañía y que es fijado cada año por el 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:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	48.840.455	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	16.017.535	32,80%
Votos a favor	17.428.624	35,68%
Abstenciones	15.394.296	31,52%

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 ha habido ningún otro aspecto relevante relacionado con la remuneración de los consejeros de la Sociedad que no haya sido expuesto en los puntos anteriores.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 14/02/2018.

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

Sí

No