

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.	A64907306
---------------	-----------

DENOMINACIÓN SOCIAL

CELLNEX TELECOM, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

AVENIDA PARC LOGISTIC, 12-20 BARCELONA

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 principios y criterios de la Política de remuneraciones de los consejeros son revisados periódicamente, en el marco de sus competencias, por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración con el fin de mantener alineada la Política de remuneraciones de la Sociedad a las tendencias del mercado.

Política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales

La remuneración de los consejeros por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada se basa en los siguientes principios generales:

- La remuneración debe ser suficiente y adecuada a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los consejeros pero sin que dicha retribución pueda llegar a comprometer la independencia de criterio de los consejeros (en particular, respecto a los consejeros independientes, tal y como se detalla en el Reglamento del Consejo).
- La remuneración debe ser adecuada para atraer y retener el talento.
- La remuneración debe ser competitiva lo cual se consigue mediante la fijación de un paquete retributivo acorde a las referencias de mercado, considerando sectores y compañías comparables.

De conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, y en el Reglamento del Consejo, la remuneración de los consejeros consiste en una retribución fija anual.

La retribución anual de los miembros del Consejo de Administración de Cellnex se ha incrementado base año una media de un 15%, a efectos 1 de abril de 2016.

Política de remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

Por su parte, la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, se basa en los siguientes principios generales:

- Asegurar que el paquete retributivo, por su estructura y cuantía global, resulte competitivo frente al de entidades comparables a nivel nacional e internacional para poder así atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados, a fin de que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en el que desarrolla su actividad.
- Mantener una retribución variable anual vinculada al desempeño individual y a la evolución global de la Sociedad y del Grupo.
- Incentivar la creación de valor de forma sostenida en el tiempo. Para ello, la retribución incluye componentes variables a largo plazo que fomentan la consecución de los objetivos de manera sostenida en el tiempo, así como la retención de las personas clave.

La Política de remuneraciones de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas considera, entre otros, los siguientes elementos: (i) una retribución fija, cuya finalidad es compensar el nivel de responsabilidad y desempeño debiendo ser competitiva respecto de la aplicada en entidades comparables; (ii) una retribución variable anual vinculada a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables; (iii) un incentivo variable plurianual, así como determinadas percepciones en especie complementarias; y (iv) prestaciones asistenciales.

El único consejero que desempeña funciones ejecutivas es el Consejero Delegado de la Sociedad.

La retribución anual del Consejero Delegado no ha sufrido variaciones en cuanto a su estructura y composición con respecto al ejercicio anterior, sin perjuicio de la revisión anual de importes y objetivos para el caso de la retribución variable anual para dar cumplimiento a los principios mencionados en el apartado A.1.

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

Por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 17 de abril de 2015 se creó la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, entre cuyas funciones se encuentra la de proponer al Consejo de Administración la Política de remuneraciones de los consejeros, así como revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por los siguientes miembros (dos consejeros independientes, de los cuales uno ostenta la presidencia de la Comisión, y un consejero dominical):

- D. Giampaolo Zambelletti (presidente)
- D. Peter Shore (vocal)
- D. Josep María Coronas (vocal)

En los trabajos preparatorios y en el proceso de toma de decisiones seguidas para definir la política de retribuciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración han tenido en cuenta las prácticas habituales en el mercado español y en entidades comparables, considerando la dimensión, características y actividad de la sociedad.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración cuentan con la asistencia de una empresa de consultoría reconocida a fin de facilitar la información de mercados y asesorar en el diseño de la política retributiva de la sociedad.

La propuesta de Política de remuneraciones del Consejo de Administración elaborada por este órgano a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se pondrá a disposición de la Junta General Ordinaria para su votación en un punto separado del orden del día.

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 retribución anual total máxima a satisfacer al conjunto de Consejeros en su condición de tales, tal y como establece la Política de Remuneraciones, no podrá superar 1.500.000 euros. El Consejo de Administración en fecha 18 de febrero de 2016 acordó el reparto de la remuneración, con efecto 1 de abril de 2016, de la siguiente manera:

Presidente Consejo 120.000 €/año
Consejeros presidentes de comisiones 120.000 €/año
Consejeros miembros de comisiones 100.000 €/año
Resto de miembros del Consejo 70.000 €/año

Los consejeros perciben exclusivamente la retribución vinculada a la mayor responsabilidad que desempeñan.

Los consejeros no perciben dietas de asistencia.

Por su parte, el Consejero Delegado, como consejero con funciones ejecutivas, recibe una retribución fija por el desempeño de sus funciones de alta dirección, en virtud del contrato mercantil suscrito por éste con la Sociedad.

La retribución fija se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas asociadas al cargo y a la información de mercado de sociedades comparables.

Durante el ejercicio 2016, la retribución fija del Consejero Delegado por el ejercicio de sus funciones de alta dirección ascendió a un total de 600.000 euros.

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
--

De todos los miembros del Consejo, únicamente el Consejero Delegado es beneficiario de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

i) Retribución variable anual:

Una parte de la remuneración del Consejero Delegado es variable, con el fin de potenciar su compromiso con Cellnex y motivar su desempeño.

El importe de la retribución variable anual del Consejero Delegado se establece como un porcentaje de su retribución fija en función de la consecución de una serie de objetivos anuales, tanto cuantitativos como cualitativos que son fijados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a principios de cada año natural, tomando en consideración los objetivos estratégicos del Grupo Cellnex.

La expectativa de la retribución variable del Consejero Delegado es de un 50 por 100 de su retribución fija, pudiendo ser evaluada la consecución de cada objetivo entre el 0 por 100 y el 125 por 100.

El porcentaje de retribución variable se fija por el Consejo de Administración, siguiendo las prácticas habituales en el mercado español para puestos de similar responsabilidad.

La consecución de los objetivos anuales marcados la determina el Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

ii) Retribución variable a largo plazo:

Con carácter previo a la Salida a Bolsa, y dentro de la política de remuneraciones, en fecha 10 de abril de 2015 el entonces accionista único de la Sociedad aprobó implementar con carácter extraordinario y no recurrente un Plan de Incentivos a Largo Plazo (ILP) con el fin de retener a personal clave de la Sociedad e incentivar la creación de valor para el accionista de manera sostenida en el tiempo. El periodo de evaluación del ILP discurre entre mayo de 2015 y el 31 de diciembre de 2017. El abono, en su caso, se realizará una vez se aprueban las cuentas anuales del Grupo correspondientes al ejercicio 2017. Son beneficiarios del Plan el Consejero Delegado, la Alta Dirección y algunos empleados clave del Grupo Cellnex.

La expectativa de retribución variable por este concepto del Consejero Delegado es de 3 anualidades de su retribución fija anual.

Los objetivos incluidos en este sistema de retribución a largo plazo para el Consejero Delegado, con un peso de 50% cada uno, son:

- la revalorización acumulada de la acción de Cellnex calculada entre el precio inicial de salida de la OPV y la cotización media del último trimestre del año 2017, ponderada por el volumen ("vwap"), siguiendo una escala de consecución.
- Consecución de Ebitda ajustado de acuerdo al consenso de mercado y a perímetro constante de consolidación, siguiendo una escala de consecución.

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

Únicamente el Consejero Delegado es beneficiario de un Plan de Previsión de Aportación Definida, instrumentado mediante una póliza de seguro colectiva.

En caso de desvinculación del ejecutivo de la Sociedad con carácter previo al acaecimiento de cualquiera de las contingencias previstas en el plan de previsión, el Consejero Delegado consolidará los derechos relativos a las aportaciones realizadas hasta la fecha, salvo que en cualquier momento durante el año siguiente al cese de sus servicios como Consejero Delegado, éste incumpla la cláusula post-contractual regulada en su contrato de prestación de servicios al tomador.

La aportación anual para el año 2016 ha sido de 150 miles de euros.

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

Explique las indemnizaciones

Durante el ejercicio 2016 no se ha pactado ni pagado indemnización alguna por este concepto salvo por lo descrito en el apartado A7.

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

Las características principales del contrato mercantil entre la Sociedad y el Consejero Delegado son las siguientes:

a) Duración: determinada, desde su suscripción hasta el 31 de diciembre de 2024.

b) Exclusividad: el contrato recoge la obligación de prestar servicios a la Sociedad de forma exclusiva y con plena dedicación.

Terminación: el contrato del Consejero Delegado establece que se extinguirá automáticamente en los siguientes casos: (i) dimisión o cese del Consejero Delegado en su condición de tal; (ii) no renovación de su cargo; y (iii) finalización de la duración establecida.

c) Indemnizaciones: En caso de terminación de la relación contractual con anterioridad al vencimiento del período pactado, el Consejero Delegado no tendrá derecho a percibir indemnización alguna por el cese de la relación, salvo en los siguientes supuestos: (i) incumplimiento grave por la Sociedad de las obligaciones incluidas en el contrato; (ii) modificación sustancial no consentida de sus funciones; (iii) cambio de control de la Sociedad en el sentido previsto en el artículo 42 del Código de Comercio; o (iv) cese o no renovación del cargo de consejero que ostenta. En estos supuestos el Consejero delegado tendrá derecho a percibir como indemnización dos anualidades de su retribución fija y variable (devengado durante el último año anterior a la resolución del contrato).

d) Pacto de no-competencia post contractual: el Consejero Delegado no podrá llevar a cabo, durante el año siguiente a la fecha de terminación del contrato, competencia con la Sociedad mediante la prestación de servicios, directa o indirectamente, por cuenta ajena o propia, por sí o por persona interpuesta, a la Sociedad, empresas o a cualquier otra entidad que tengan por objeto "actividades concurrentes con las de la Sociedad". Este pacto tiene una contraprestación económica compensatoria de una anualidad de la retribución fija del 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

No existen remuneraciones suplementarias por servicios prestados a la Sociedad distintas a las ya indicadas en este informe.

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 existen anticipos o créditos concedidos a consejeros por parte de la Sociedad por razón de su condición de miembros del Consejo de Cellnex.

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

Explique las remuneraciones en especie

El Consejero Delegado es beneficiario de un seguro de salud que cubre también a su familia. Asimismo, el Consejero Delegado es beneficiario de un seguro para la cobertura de las contingencias de supervivencia a la edad ordinaria de jubilación, fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y desempleo de larga duración, realizando la Sociedad para la cobertura de dichas contingencias una aportación anual consistente en el 25% de la retribución bruta fija anual del Consejero Delegado.

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 remuneraciones está diseñada considerando la estrategia y los resultados a largo plazo de la Sociedad. Los planes de retribución variable a medio y largo plazo implementados por la Sociedad y descritos en el apartado A4 se inscriben en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a largo plazo y que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad.

Adicionalmente, la Política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos y el personal de alta dirección establece un equilibrio entre los componentes fijos y variables de la remuneración, permitiendo en determinados casos de incumplimiento de objetivos marcados la no percepción de cantidad alguna en concepto de retribución variable. Así, los componentes de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimirlos totalmente.

En particular, el pago de la retribución variable del Consejero Delegado no se realiza de inmediato, sino tras la formulación de las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio en que se produce su devengo, de tal modo que permite a la Sociedad analizar el cumplimiento de los objetivos con la suficiente distancia temporal. Además, si durante un espacio temporal de 6 meses se produjesen circunstancias que justificasen una nueva valoración o revisión del grado de cumplimiento de los objetivos por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la Empresa podrá suspender el pago de las cantidades pendientes de abono al Consejero en cualquier concepto variable, así como, en su caso, reclamar las cantidades indebidamente abonadas a resultados de la nueva valoración que se realice.

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 estructura y conceptos retributivos de la Política de remuneraciones aplicada en el ejercicio 2016 no difiere de lo dispuesto en el apartado A3 de este informe.

La retribución fija de los consejeros en su condición de tales fue distribuida por el Consejo de Administración, con fecha 18 de febrero de 2016, respetando el máximo anual aprobado por la Junta General, de acuerdo a lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración.

En relación con el Consejero Delegado, único consejero ejecutivo de la Sociedad, la remuneración percibida por éste, ha sido la siguiente:

Retribución Fija:

La retribución fija del Consejero Delegado considera los criterios de dedicación, calificación y responsabilidad, sin que en ningún caso la cuantía comprometa su independencia en el ejercicio de sus funciones. La retribución fija en el ejercicio 2016 [es la que se indica en el apartado A.3 del presente informe.]

Retribución Variable Anual:

Para el ejercicio 2016, el importe de retribución variable previsto para el Consejero Delegado es de 300 miles de euros, siendo sus objetivos anuales los siguientes:

VARIABLES CUANTITATIVAS 80%
Recurring levered free cash flow 30%
PoPs (Telecom Site Rental) 15%
Growth projects 30%
Transformation plan 25%
VARIABLES CUALITATIVAS 20%
2016 CEO's Performance 100%

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha valorado la contribución del Consejero Delegado al cumplimiento de las obligaciones estratégicas del Grupo en un 111,24%, fijando su retribución variable correspondiente a 2016 en 333.720 euros a satisfacer durante el primer semestre de 2017.

Retribución Variable a largo plazo:

Durante el 2015 se puso en marcha el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2015-2017 explicado en el punto A.4 del presente documento.

Retribución en especie y diferida:

Durante el ejercicio 2016 se ha aplicado la política de retribución en especie definida en la Política de remuneraciones, que cubre sistemas de mejora de previsión social, seguros de vida, así como seguros médicos.

El importe abonado por la Sociedad en el ejercicio 2016 por estos conceptos es de:

- Aportación al seguro colectivo de vida mixto: 150 miles de euros
- Resto de retribuciones en especie: 13 miles de euros

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
FRANCISCO REYNÉS MASSANET	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
TOBÍAS MARTÍNEZ GIMENO	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
FRANCISCO JOSÉ ALJARO NAVARRO	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSEP MARIA CORONAS GUINART	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
PIERRE BLAYAU	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
GIAMPAOLO ZAMBELETTI ROSSI	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
LEONARD PETER SHORE	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
BERTRAND BOUDEWIJN KAN	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
LUIS DEULOFEU FUGUET	Dominical	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
FRANCISCO REYNÉS MASSANET	0	120	0	0	0	0	0	0	120	80
TOBÍAS MARTÍNEZ GIMENO	600	68	0	300	0	0	0	0	968	912
PIERRE BLAYAU	0	113	0	0	0	0	0	0	113	60
GIAMPAOLO ZAMBELETTI ROSSI	0	113	0	0	0	0	0	0	113	60
LUIS DEULOFEU FUGUET	0	68	0	0	0	0	0	0	68	40

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
FRANCISCO JOSÉ ALJARO NAVARRO	0	97	0	0	0	0	0	0	97	60
JOSEP MARIA CORONAS GUINART	0	97	0	0	0	0	0	0	97	60
BERTRAND BOUDEWIJN KAN	0	97	0	0	0	0	0	0	97	60
LEONARD PETER SHORE	0	97	0	0	0	0	0	0	97	60

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
TOBIAS MARTÍNEZ GIMENO	150	150	300	150

iv) Otros beneficios (en miles de €)

TOBÍAS MARTÍNEZ GIMENO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N.A.	N.A.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
11	4	N.A.	N.A.

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
TOBÍAS MARTÍNEZ GIMENO	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
FRANCISCO REYNÉS MASSANET	120	0	0	120	0	0	0	0	120	80	0
TOBÍAS MARTÍNEZ GIMENO	968	0	0	968	0	0	0	0	968	912	150
FRANCISCO JOSÉ ALJARO NAVARRO	97	0	0	97	0	0	0	0	97	60	0
JOSEP MARIA CORONAS GUINART	97	0	0	97	0	0	0	0	97	60	0
LUIS DEULOFEU FUGUET	68	0	0	68	0	0	0	0	68	40	0
PIERRE BLAYAU	113	0	0	113	0	0	0	0	113	60	0
LEONARD PETER SHORE	97	0	0	97	0	0	0	0	97	60	0
GIAMPAOLO ZAMBELETTI ROSSI	113	0	0	113	0	0	0	0	113	60	0
BERTRAND BOUDEWIJN KAN	97	0	0	97	0	0	0	0	97	60	0
TOTAL	1.770	0	0	1.770	0	0	0	0	1.770	1.392	150

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.

No aplica.

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	180.054.548	77,71%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	1.970.060	1,09%
Votos a favor	177.882.866	98,79%
Abstenciones	201.622	0,11%

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.

NOTA APARTADO D.1.

Las remuneraciones que se indican en los cuadros correspondientes al ejercicio 2015 comprenden de mayo 2015 (fecha en la que se constituyó el Consejo) a diciembre 2015, es decir, no se remuneró a los Consejeros por un año completo.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 16/02/2017.

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

Sí

No

Note: This document is a translation of a duly approved Spanish language document, and is provided for information purposes only. In the event of any discrepancy between the text of this translation and the text of the original Spanish language document which this translation is intended to reflect, the text of the original Spanish language document shall prevail.

**APPENDIX I FORM
ANNUAL REPORT ON REMUNERATION OF DIRECTORS OF LISTED
COMPANIES**

ISSUER IDENTIFICATION

FINANCIAL YEAR END 2016

TAX IDENTIFICATION N° [C.I.F.]A64907306

Company Name:

CELLNEX TELECOM, S.A.

Registered Office:

AV. PARC LOGISTIC, 12-20 BARCELONA

A COMPANY REMUNERATION POLICY FOR THE CURRENT FINANCIAL YEAR

A.1 Explain the company's remuneration policy. Information regarding the following will be included in this section:

- general principles and fundamentals of the remuneration policy;
- most significant changes made to the remuneration policy with regard to the policy applied during the previous financial year, as well as any amendments made during the financial year to the terms used for exercising options already granted;
- criteria employed and makeup of the groups of comparable companies whose remuneration policies have been analysed to establish the company's remuneration policy.
- relative significance of the variable remuneration items versus fixed ones and criteria followed to determine the various components of the directors' remuneration package (*remuneration mix*).

Explain the remuneration policy

The principles and criteria of the remuneration policy for Directors are reviewed periodically, as part of its responsibilities, by the Nomination and Remuneration Committee and the Board of Directors, in order to keep the company's remuneration policy in line with market trends.

Remuneration policy for Directors in their capacity as such

The remuneration of Directors for performing the duties of supervision and collective decision making is based on the following general principles:

- the remuneration must be sufficient and appropriate to the dedication, qualification and responsibilities of Directors; however, this remuneration cannot end up compromising the independent judgment of Directors (in particular, with regard to independent Directors, as detailed in the Board Regulations);
- the remuneration must be appropriate to attract and retain talent;
- the remuneration must be competitive, which is achieved by establishing a remuneration package in line with market benchmarks, considering comparable sectors and companies.

In accordance with the provisions of the Company Bylaws and the Board Regulations, the remuneration of Directors consists of annual fixed remuneration.

The annual remuneration of the members of the Cellnex Board of Directors has been increased on a yearly basis by an average of 15%, with effect from 01 April 2016.

Remuneration policy for Directors for performing executive duties.

Furthermore, the remuneration of Directors for performing executive duties is based on the following general principles:

- ensuring that the remuneration package – based on its structure and overall amount – is competitive with regard to comparable organisations at national and international level, in order to be able to thus attract, retain and motivate the most outstanding professionals, so the company may achieve its strategic objectives within the increasingly competitive and internationalised context in which it engages in its business;
- maintaining annual variable remuneration linked to individual performance and the overall evolution of the company and the group;
- encouraging the creation of value steadily over time. To do this, the remuneration includes long-term variable components that promote the achievement of objectives steadily over time, as well as the retention of key employees.

The remuneration policy for directors for performing executive duties includes the following elements, among others: (i) fixed remuneration, the purpose of which is to compensate the level of responsibility and performance, and that must be competitive with regard to that applied in comparable organisations; (ii) an annual variable remuneration linked to the achievement of pre-determined specific and quantifiable objectives; (iii) a multi-annual variable incentive, as well as certain supplementary payments in kind; and (iv) care benefits.

The only director who performs executive duties is the company's Chief Executive Officer.

The annual remuneration of the Chief Executive Officer has undergone no change in terms of its structure and composition with regard to the previous financial year, notwithstanding the annual review of amounts and objectives in the case of variable annual remuneration to comply with the principles mentioned in section A.1.

A.2 Information on preparatory work and decision-making process that has been followed to determine the remuneration policy and the role played, if any, by the Remuneration Committee and other control bodies in setting up the remuneration policy. This information will include, where appropriate, the mandate given to the Remuneration Committee, its composition and the identity of any external advisors whose services have used to define the remuneration policy. The class of directors who, where applicable, have participated in defining the remuneration policy, shall also be stated

Explain the process to determine the remuneration policy

By resolution of the Board of Directors on 17 April 2015, the Nomination and Remuneration Committee was created, whose duties include proposing the Director remuneration policy to the Board of Directors, as well as periodically reviewing remuneration programmes, considering their suitability and returns.

The Nomination and Remuneration Committee is formed of the following members (two independent Directors, of whom one serves as chair of the Committee, and a proprietary Director):

- Giampaolo Zambelletti (chairman)
- Peter Shore (member)
- Josep Maria Coronas Guinart (member)

In the preparatory work and decision-making process followed to define the remuneration policy, the Nomination and Remuneration Committee and the Board of Directors have taken into account the standard practice in the Spanish market and comparable organisations, considering size, characteristics and activity of the company.

Additionally, the Nomination and Remuneration Committee and the Board of Directors have assistance from several recognised remuneration consulting firms, in order to provide market information and advice on designing the company's remuneration policy.

A draft remuneration policy of the Board of Directors drawn up by this body on the proposal of the Nomination and Remuneration Committee will be made available to the General Shareholders' Meeting for voting in a separate agenda item.

A.3 State the amount and nature of the fixed components, with a breakdown, where appropriate, of the executive directors' remuneration for performing senior management duties, additional remuneration as chairman or member of any Board committee, the per diem allowances for participating in the Board and its committees or other fixed remuneration for the directorship, as well as an estimate of the annual fixed remuneration to which they give rise. Identify other benefits that are not paid in cash and the basic parameters to which they are granted.

Explain the fixed components of the remuneration

The total annual maximum remuneration to be received by all members of the Board of Directors in their capacity as such, as established in the Remuneration Policy, may not exceed €1,500,000. On 18 February 2016, the Board of Directors agreed the distribution of the remuneration, with effect from 01 April 2016, in the following manner:

Chair of the Board	€120,000 /year
Directors chairing committees	€120,000 /year
Directors members of committees	€100,000 /year
Other Board members	€70,000 /year

Directors receive exclusively the remuneration linked to the greatest position of responsibility they hold.

Directors do not receive sitting fees for attending Board/Committees meetings.

Additionally, as Director with executive duties, the Chief Executive Officer receives fixed remuneration for performing his senior management duties, by virtue of the commercial contract he signed with the company.

The fixed remuneration is determined taking into account the content of the executive duties associated with the position and the market information from comparable companies.

During FY 2016, the Chief Executive Officer's fixed remuneration for the exercising of his senior management duties totalled €600,000.

A.4 Explain the amount, nature and main characteristics of the variable items of the remuneration system.

Namely:

- identify each of the remuneration plans of which the directors are beneficiaries, their scope, their date of approval, date of implementation, dates of effectiveness, as well as their main characteristics. In the case of share option plans and other financial instrument , the general characteristics of the plan will include information on the conditions for exercising these options or financial instruments for each plan;
- state any remuneration made under profit-sharing or bonus schemes, and the reason why they were granted;
- explain the basic parameters and grounds for any annual bonus scheme.
- The classes of directors (executive directors, non-executive proprietary directors, non-executive independent directors or other affiliate directors) who are beneficiaries of remuneration systems or plans that include a variable remuneration;
- the rationale for these variable remuneration systems or plans, the performance evaluation criteria chosen, as well as the components and evaluation methods to determine whether these evaluation criteria have been met or not ,and an estimate of the absolute amount of variable remuneration to which the proposed remuneration plan would give rise, according to the level of compliance with the hypotheses or targets taken as a reference;
- where appropriate, information will be provided about any deferred payment periods that have been established and/or holdback periods for shares or other financial instruments, if any.

Explain the variable items of the remuneration systems

Of all members of the Board, only the Chief Executive Officer is the beneficiary of remuneration systems or plans that include variable remuneration.

i) Annual variable remuneration:

A part of the Chief Executive Officer's remuneration is variable, in order to strengthen his commitment to Cellnex and motivate his performance.

The amount of the Chief Executive Officer's annual variable remuneration is established as a percentage of his fixed remuneration according to the achievement of a series of annual objectives, both quantitative and qualitative, which are set by the Nomination and Remuneration Committee at the beginning of each calendar year, taking into consideration the strategic objectives of the Cellnex Group.

The expected variable remuneration of the Chief Executive Officer is 50% of his fixed remuneration, while the achievement of each objective may be evaluated between 0% and 125%.

The percentage of variable remuneration is set by the Board of Directors, in accordance with standard practice in the Spanish market for positions of similar responsibility.

The achievement of the annual objectives established is determined by the Board of Administration subject to a report from the Nomination and Remuneration Committee.

ii) Long-term variable remuneration:

Prior to the flotation, and as part of the remuneration policy, on 10 April 2015 the company's then sole shareholder approved the extraordinary and non-recurring implementation of a long-term incentive plan (LTI) in order to retain key company employees and encourage the creation of value for shareholders steadily over time. The LTI evaluation period runs from May 2015 to 31 December 2017. Payment, where appropriate, will take place once the Group's annual accounts for the financial year 2017 have been approved. The Chief Executive Officer, senior management and some key employees of the Cellnex Group are the beneficiaries of this plan.

The Chief Executive Officer's expected variable remuneration for this item is three years his annual fixed remuneration.

The objectives included in this long-term remuneration system for the **Chief Executive Officer**¹, with a 50% weight for each one, are the following:

- The accumulated appreciation of the Cellnex share calculated between the initial starting price of the IPO and the average price in the last quarter of 2107, weighted by the volume ("vwap"), following a scale of achievement.
- Achievement of the EBITDA adjusted according to the market consensus and on a like-for-like basis of consolidation, following a scale of achievement.

A.5 Explain the main characteristics of the long-term savings systems, including retirement and any other survivor benefit, partly or wholly financed by the company, whether endowed internally or externally, with an estimate of their value or equivalent annual cost, stating the type of plan, whether it is a defined contribution or benefit type, the conditions for the vesting of economic rights in favour of the directors and their compatibility with any other type of severance payment for early cancellation or termination of the contractual relationship between the company and the director.

Also state the contributions in favour of the director to defined contribution pension schemes, or the increase in the director's vested rights, in case of contributions to defined benefit plans.

Explain the long-term saving systems

Only the Chief Executive Officer is the beneficiary of a defined contribution pension plan, set up by means of a collective insurance policy.

In the event that the executive leaves the company prior to when any of the benefits envisaged in the pension plan becomes due, the Chief Executive Officer will vest all the rights regarding the contributions made up to that point, unless at any time during the year following the cessation of his services as CEO, he breaches the post-contractual clause regulated in his contract on provision of services to the policyholder.

The annual contribution for 2016 was €150,000.

A.6 State any indemnity payments that are agreed or paid in the event of termination of duties as a director.

Explain the indemnity payment

No indemnity payments were agreed or paid for this item during the financial year 2016, except as described in section A7.

A.7 State the conditions that must be respected in the contracts of those who perform senior management duties as executive directors. Among other things, information will be provided regarding the duration, limits to indemnity amounts, tenure clauses, notice periods, as well as payment as substitution for the abovementioned periods of notice, and any other clauses regarding contract signing bonuses, as well as severance or golden parachute in case of early termination or cancellation of the contractual relationship between the company and the executive director. Include, among others, covenants or agreements on non-competition, exclusivity, tenure or loyalty and non-competition after termination of a contract.

Explain the terms of the agreements entered into with executive directors

The main characteristics of the commercial contract between the Company and the Chief Executive Officer are as follows:

- a) Duration: fixed-term, from the signing until 31 December 2024.
- b) Exclusivity: the contract sets out the obligation to provide services to the company exclusively and with full dedication.
- c) Termination: the Chief Executive Officer's contract establishes that it will be terminated automatically in the following cases: (i) resignation or cessation of the Chief Executive Officer in his capacity as such; (ii) non-renewal of his position; and (iii) expiry of the established duration.
- c) Termination benefits: In the event that the contractual relationship is terminated prior to the expiry of the agreed period, the Chief Executive Officer will not have the right to receive any severance payment for the termination of the relationship, except in the following cases: (i) serious breach by the company of the obligations included in the contract; (ii) substantial modification of his duties without consent; (iii) change in control of the company in the sense provided for in Section 42 of the Commercial Code; or (iv) cessation or non-renewal of the director position he holds. In these cases, the Chief Executive Officer shall be entitled to receive a gross compensation equivalent to the fixed and variable remuneration of two years (accrued during the last year prior to the termination of his contract).

d) Post-employment non-competition agreement: in the year following the date when the contract is terminated, the Chief Executive Officer may not compete with the company by means of providing services, directly or indirectly, for his own account or for others, by himself or by proxy, to the company, companies or any other organisation whose purpose is “activities that compete with those of the company”. This agreement involves economic remuneration to compensate for an annuity of the fixed remuneration of the Chief Executive Officer.

A.8 Explain any supplementary remuneration paid to the directors as consideration for the services rendered other than those that are inherent in their office.

Explain supplementary remuneration

There is no supplementary remuneration for services rendered to the company other than those already indicated in this report.

A.9 State any remuneration in the form of advanced payments, loans or guarantees granted, indicating the interest rate, their main characteristics and the amounts ultimately returned, as well as the obligations assumed on their behalf as guarantee.

Explain advanced payments, loans and guarantees granted

There are no advanced payments or loans granted to directors by the company on account of their status as members of Cellnex's Board.

A.10 Explain the main characteristics of remunerations in kind.

Explain remunerations in kind

The Chief Executive Officer is beneficiary of a health insurance plan which also covers his family. Additionally, the Chief Executive Officer is the beneficiary of an insurance plan for the coverage of contingencies of survival at the ordinary retirement age, death, total permanent disability, absolute or great disability and long-term unemployment, the Company performing to cover these contingencies an annual contribution consisting of 25% of the annual fixed remuneration of the Chief Executive Officer.

A.11 State the remuneration accrued to the director by virtue of payments made by the listed company to a third party in which the director provides services, when such payments are intended to remunerate the director's service in the company.

Explain the remuneration accrued to the director by virtue of payments made by the listed company to a third party in which the director provides services

There is no paid remuneration of this nature.

A.12 Any other remuneration item other than the above, regardless of its nature or the group entity that pays it, especially when it is considered a related-party

transaction or its issue distorts the true image of the total remuneration accrued to the director.

Explain other remuneration items

There are no remuneration items other than those indicated in the above sections.

A.13 Explain the actions taken by the company in relation to the remuneration system to reduce the exposure to excessive risks and adapt it to the long-term objectives, values and interests of the company which will, where appropriate, include a reference to: steps to be taken to guarantee that attention is paid in the remuneration policy to the company's long-term results, measures that establish an appropriate balance between the fixed and variable items of remuneration, measures adopted in relation to the categories of staff whose professional activities have a material impact on the organisation's risk profile, formulas or clauses for recovery in order to be able to claim the return of variable items of the remuneration that are based on profits when these components have been paid on the basis of information later shown clearly to be inaccurate and measures to be taken to avoid conflicts of interest, where appropriate.

Explain the measures taken to reduce risks

The remuneration policy has been designed considering the company's long-term strategy and results. The medium- and long-term variable remuneration plans implemented by the company and described in section A4 fall within a multi-annual framework, in order to ensure that the evaluation process is based on long-term results and that the company's underlying economic cycle is taken into account.

In addition, the Executive Directors and Senior Management remuneration policy establishes a balance between the fixed and variable components of the remuneration, thus allowing in certain cases of unfulfilment of the established objectives the non-receipt of any amount by way of variable remuneration. Thus, the remuneration components are sufficiently flexible so as to enable the modulation thereof up to the point of it being possible to eliminate them altogether.

In particular, the payment of the Chief Executive Officer's variable remuneration does not take place immediately, but after the annual accounts are drawn up that pertain to the financial year in which the payment thereof takes place. This makes it possible for the company to analyse fulfilment of the objectives with the necessary time lag. Furthermore, if during a six-month period, any circumstances may occur that justify a new assessment or review of the degree of fulfilment of the objectives by the Board of Directors, subject to a report from the Nomination and Remuneration Committee, the company may suspend payment of the amounts pending payment to the Chief Executive Officer for any variable item, as well as, where appropriate, recover the amount paid unduly as a result of the new assessment carried out.

C OVERALL SUMMARY OF HOW REMUNERATION POLICY HAS BEEN APPLIED DURING THE LAST FINANCIAL YEAR

C.1 Provide a brief explanation of the main characteristics of the remuneration structure and remuneration items of the remuneration policy applied during the last financial year, resulting in the breakdown of the individual

remunerations accrued to each of the directors listed in Section D of the present report, as well as a summary of the resolutions passed by the board to implement these items.

Explain the structure and remuneration items of the remuneration policy applied during the year

The structure and remuneration items of the remuneration policy applied in the financial year 2016 do not differ from the provisions of section A3 of this report.

The fixed remuneration of the Directors in their capacity as such was distributed by the Board of Directors on 18 February 2016, respecting the annual maximum approved by the General Shareholders' Meeting, in accordance with that set forth in the Corporate By-laws and in the Board of Director's Regulations.

Regarding to the Chief Executive Officer, the company's sole executive director, the remuneration he received was as follows:

Fixed remuneration:

The fixed remuneration of the Chief Executive Officer takes into consideration the criteria of dedication, qualification and responsibility, without the amount in any case compromising his independence in the exercising of his duties. The fixed remuneration for FY 2016 [*is that stated in section A.3 of this report.*]

Variable annual remuneration:

For FY 2016, the amount of variable annual remuneration envisaged for the Chief Executive Officer is 300,000€, with his annual objectives thereof being the following:

QUANTITATIVE ELEMENTS	80%
Recurring levered free cash flow	30%
PoPs (Telecom Site Rental)	15%
Growth projects	30%
Transformation plan	25%
QUALITATIVE ELEMENTS	20%
2016 CEO's Performance	100%

The Nomination and Remuneration Committee has valued the contribution of the CEO to the fulfilment of the strategic obligations of the Group as being 111.24%, establishing his variable remuneration for 2016 at 333,720€, to be paid during the first half of 2017.

Long-term variable remuneration:

The 2015–2017 Long-Term Incentive Plan explained in section A.4 of the present document was implemented during 2015.

Remuneration in kind and deferred remuneration:

During the 2016 financial year, the policy of remuneration in kind has been applied, as defined in the remuneration policy, covering social welfare, life insurance and medical insurance provision systems.

The amount paid by the company in 2016 for these items is:

- Contribution to the collective endowment insurance: 150,000€
- Other remuneration in kind: 13,000€

D DETAILS OF INDIVIDUAL REMUNERATION ACCRUED TO EACH DIRECTOR

Name	Type	Accrual period FY2016
FRANCISCO REYNÉS MASSANET	Proprietary	From 01/01/2016 to 31/12/2016
TOBÍAS MARTÍNEZ GIMENO	Executive	From 01/01/2016 to 31/12/2016
FRANCISCO JOSÉ ALJARO NAVARRO	Proprietary	From 01/01/2016 to 31/12/2016
JOSEP MARIA CORONAS GUINART	Proprietary	From 01/01/2016 to 31/12/2016
PIERRE BLAYAU	Independent	From 01/01/2016 to 31/12/2016
GIAMPAOLO ZAMBELETTI ROSSI	Independent	From 01/01/2016 to 31/12/2016
LEONARD PETER SHORE	Independent	From 01/01/2016 to 31/12/2016
BERTRAND BOUDEWIJN KAN	Independent	From 01/01/2016 to 31/12/2016
LUIS DEULOFEU FUGUET	Proprietary	From 01/01/2016 to 31/12/2016

D.1 Complete the following tables regarding the individual remuneration of each director (including the remuneration received for performing executive duties) accrued during the year.

a) Remuneration accrued in the company covered by the present report:

i) Cash remuneration (in K€)

Name/ Type/accrual period financial year t	Salary	Fixed remuneration	Per diems	Short-term variable remuneration	Long-term variable remuneration	Remuneration for membership of Board's committees	Indemnity	Other grounds	Total FY2016	Total FY2015
Francisco Reynés Massanet		120							120	80
Tobías Martínez Gimeno	600	68		300					968	912
Pierre Blayau		113							113	60
Giampaolo Zambel		113							113	60

etti Rossi										
Lluís Deulofeu Fuguet		68							68	40
Francisco José Aljaro Navarro		97							97	60
José María Coronas Guinart		97							97	60
Bertrand Boudewijn Kan		97							97	60
Leonard Peter Shore		97							97	60

ii) Share-based remuneration systems

iii) Long-term savings systems

Name/Type/total accrual period in financial years	Contribution for the year by the company (K€)		Amount of accumulated funds (K €)	
	FY2016	FY2015	FY 2016	FY 2015
Tobías Martínez Gimeno	150	150	300	150

iv) Other benefits(K €)

Remuneration in the form of advances, loans granted			
Name/Type	Transaction interest rate	Main description of the transaction	Amounts eventually repaid
Director 1	TOBIÁS MARTÍNEZ GIMENO	n/a	n/a

	Life insurance premiums	Severance or golden parachute clause
--	-------------------------	--------------------------------------

Name/Type			agreed by the company for Directors	
	FY2016	FY2015	FY2016	FY2015
Tobías Martínez Gimeno	11	4	n/a	n/a

b) Remuneration accrued to the directors of the company for their directorship in other group companies:

i) Cash remuneration (K €)

Name/Type/accrual period financial year t	Salary	Fixed remuneration	Per diem	Short-term variable remuneration	Long-term variable remuneration	Remuneration for membership on Board committees	Indemnity	Other items	Total FY2016	Total FY2015
Director 1 TOBÍAS MARTÍNEZ GIMENO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Share-based remuneration systems

iii) Long-term savings systems

c) Summary of remunerations (K€):

The summary must include the amounts corresponding to all remuneration items included in the present report that have accrued to each director, in thousands of euros.

In the case of long-term Savings Systems, the contributions or endowments made to this type of system shall be included:

Name/Type	Remuneration accrued in the company				Remuneration accrued in group companies				Totals		
	Total cash remuneration	Amount of shares granted	Gross profit of options exercised	Company total FY2016	Total cash remuneration	Amount of shares granted	Gross profit of options exercised	Group total FY2016	Total FY2016	Total FY2015	Contribution to the savings systems during the year
Francisco Reynés Massanet	120	0	0	120	0	0	0	0	120	80	0

Tobías Martínez Gimeno	968	0	0	968	0	0	0	0	968	912	150
Francisco José Aljaro Navarro	97	0	0	97	0	0	0	0	97	60	0
José Maria Coronas Guinart	97	0	0	97	0	0	0	0	97	60	0
Lluís Deulofeu Fuget	68	0	0	68	0	0	0	0	68	40	0
Pierre Blayau	113	0	0	113	0	0	0	0	113	60	0
Peter Leonard Shore	97	0	0	97	0	0	0	0	97	60	0
Giampaolo Zambelletti	113	0	0	113	0	0	0	0	113	60	0
Bertrand Boudewijn Kan	97	0	0	97	0	0	0	0	97	60	0
Total:	1,770	0	0	1,770	0	0	0	0	1,770	1,392	150

D.2 Provide information on the relationship between the remuneration received by directors and the results or other company performance indicators, explaining, where appropriate, how variations in the company's performance may have been able to influence the variation of the directors' remuneration.

Not applicable.

D.3 Provide information on the outcome of the advisory say-on-pay vote of the General Shareholders' Meeting on the annual remuneration report of the previous financial year, stating the number of votes cast against, if any:

	Number	% on total
Votes cast	180,054,548	77.71

	Number	% on votes cast
Against	1,970,060	1.09
For	177,882,866	98.79
Abstentions	201,622	0.11

E OTHER INFORMATION OF INTEREST

If there are any relevant issues relating to directors' remuneration that you have not been able to address in the previous sections of this report, but which are necessary to provide more comprehensive and fully reasoned information on the remuneration structure and practices of the company with regards to its directors, list them briefly.

This annual remuneration report has been approved by the company's Board of Directors at its meeting held on 16 February 2017.

State whether any director has voted against or abstained with respect to the approval of this Report.

Yes

No