

## 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.**

A-28218543

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

COMPañIA ESPAñOLA DE VIVIENDAS EN ALQUILER, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

AVENIDA MERIDIANA, 350 - 6ª PLANTA 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

1.) Política de remuneraciones de los Consejeros en los ejercicios 2017-2019:

1.1. Marco normativo de la Política de Remuneraciones:

De conformidad con el artículo 529 novodecies, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Compañía Española de Viviendas en Alquiler, S.A. ("CEVASA" o la "Sociedad") se aprobará, al menos cada tres años, por la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día.

La propuesta del Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas de la Política de Remuneraciones, será motivada y deberá ir acompañada de un Informe específico del Comité de Nombramientos y Retribuciones. La Política de Remuneraciones de la Sociedad se ajusta al sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales.

Cualquier modificación o sustitución de la misma durante los ejercicios 2017, 2018 y 2019 requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas.

1.2. Sistema retributivo aplicable a los miembros del Consejo de Administración:

A) Previo:

De conformidad con el Artículo Trigésimo de los Estatutos Sociales de CEVASA, los miembros del Consejo de Administración tienen derecho a percibir, en concepto de asignaciones fijas, dietas de asistencias a sesiones del Consejo de Administración o de sus respectivos Comités, seguros de vida, premios de permanencia, pensiones y otros mecanismos complementarios, una cantidad máxima equivalente al diez por ciento (10%) de los beneficios netos consolidados del Grupo CEVASA, una vez detraídas, con carácter previo, las atenciones prioritarias establecidas por la legislación vigente. El propio Consejo de Administración podrá acordar reducir dicho porcentaje para aquellos ejercicios en que así lo estime oportuno. En consecuencia, será el propio Consejo de Administración el que, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, deberá acordar la cantidad concreta dentro del porcentaje establecido sobre el beneficio neto consolidado del Grupo CEVASA y la distribución del importe que haya determinado.

Se considera así que la referencia a una cantidad máxima equivalente al diez por ciento (10%) de los beneficios netos consolidados del Grupo CEVASA una vez detraídas, con carácter previo, las atenciones prioritarias establecidas por la legislación vigente, constituye un importe máximo de remuneración del conjunto de los administradores a los efectos del artículo 217.3 de la Ley de Sociedades de Capital.

La retribución mencionada en los párrafos anteriores, en la medida en que deriva exclusivamente de la pertenencia al Consejo de Administración, es compatible e independiente de aquellas retribuciones, indemnizaciones y pensiones o compensaciones adicionales de cualquier clase que se establezcan con carácter general o singular para aquellos miembros del Consejo de Administración que desempeñen funciones ejecutivas adicionales a la función propia de Consejero, cualquiera que sea la naturaleza de su relación con la Sociedad.

Asimismo, de conformidad con el Artículo Vigésimo-Séptimo de los Estatutos Sociales de la Sociedad, la respectiva retribución del Consejero Delegado y de los demás consejeros ejecutivos se hará constar en un contrato que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración de la Sociedad con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital. A los efectos oportunos, se hace constar que no existen consejeros delegados ni consejeros ejecutivos a la fecha del presente documento.

#### B) Conceptos retributivos

La retribución correspondiente a los miembros del Consejo de Administración de CEVASA en su calidad de tal se distribuye entre los siguientes conceptos:

- 1) Atenciones estatutarias distribuidas en una cuantía igual para cada consejero. Su cuantía se establecerá por el Consejo de Administración dentro del marco estatutario y no se satisfarán sino hasta después de la celebración de la junta general ordinaria en la que se dará cuenta del importe.
- 2) Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración. De cuantía fija e igual para todos los consejeros, exclusivamente por asistencia al Consejo de Administración y sin que se devengue dieta por asistencia a reuniones de los diferentes comités del Consejo.
- 3) Dietas por especial dedicación del Presidente del Consejo de Administración. Una cantidad máxima fijada anualmente.
- 4) Premios por permanencia en el cargo de vocal del Consejo y de Presidente del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración de la Sociedad tiene establecido un mecanismo de compensación a fin de premiar a los consejeros con una antigüedad mínima de diez (10) años en el momento en que cesen en su cargo.

De esta forma, cada consejero tendrá derecho a percibir una gratificación por permanencia de 100.000 euros brutos, que le será abonada en el momento en que pierda dicha condición, siempre que esta circunstancia se produzca tras haber ejercido el cargo de consejero un mínimo de diez (10) años.

A estos efectos: (i) se computarán todos los años en el cargo aunque no hayan sido consecutivos; (ii) se considerará como un año completo cuando se haya ejercido el cargo de Consejero durante 365 días, salvo en el último año del cómputo en el que el número de días se redondearán al alza hasta alcanzar los 365; (iii) para el periodo de permanencia de los Consejeros personas físicas se computarán todos los años en los que un Consejero persona física haya podido ser el representante de un Consejero persona jurídica de CEVA-SA. No obstante en este caso se requerirá que esta persona física haya ejercido el cargo de Consejero en su condición de tal por lo menos dos años; (iv) en ningún caso podrán computarse los mismos años para el devengo de la gratificación en un Consejero persona física y en un Consejero persona jurídica y los años de permanencia en el cargo de un Consejero persona jurídica y de la persona física que la haya representado se computarán en el primero que de ellos alcance el plazo de los diez años (y si coinciden, con preferencia en sede del Consejero persona física).

El Consejero persona jurídica tendrá derecho a percibir la gratificación por permanencia referida tras haber ejercido el cargo de Consejero un mínimo de diez años, y aunque no cese en el cargo, a partir del momento en que sustituya a la persona física que le represente. Tras el percibo de la gratificación se reiniciará un nuevo cómputo de los diez años referido anteriormente.

Adicionalmente, el Presidente del Consejo de Administración tendrá derecho a una gratificación por permanencia de 10 mil euros brutos por año en el cargo del Presidente, con un máximo de 100 mil euros brutos, a abonarle a éste en el momento en el que pierda la condición de consejero de CEVASA. A estos efectos, se computarán todos los años en el cargo de Presidente aunque no hayan sido consecutivos.

No existirá derecho a la presente gratificación por permanencia, ni para los Consejeros en su condición de tales ni para el Presidente, si la pérdida de la condición de Consejero o el cese en el cargo de Presidente se produce como consecuencia de un incumplimiento de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe conforme a los que aquéllos deben desempeñar su cargo.

En caso de fallecimiento del Consejero persona física, incluso con carácter previo al cumplimiento del plazo de diez años citado o del Presidente en cualquier momento, los beneficiarios designados por aquéllos tendrán derecho al cobro de las cuantías devengadas hasta ese momento a razón de DIEZ MIL EUROS (10 mil euros) brutos por año de permanencia en los respectivos cargos, con un mínimo de cuatro años en el caso de los Consejeros. En ningún caso la gratificación por este concepto podrá superar los CIEN MIL EUROS (100 mil euros) brutos por los años de permanencia en el Consejo y adicionalmente en su caso, los CIEN MIL EUROS (100 mil euros) brutos por los años de permanencia en la Presidencia del Consejo.

A los efectos de atender los eventuales pagos que en el futuro deban hacerse en concepto de premios por permanencia tanto a los consejeros como al Presidente, CEVASA ha constituido un fondo de carácter interno al que aporta anualmente las dotaciones necesarias para constituirlo y mantenerlo adecuadamente conforme a lo previsto en la normativa contable. En la fecha de cierre de cada ejercicio se registra como provisión el importe de la dotación al fondo que se estima que debe hacerse.

#### C) Reglas de devengo y pago:

En el caso de que alguno de los vocales del Consejo de Administración de la Sociedad no hubiese ejercido el cargo de administrador durante la totalidad del ejercicio económico correspondiente, se prorrateará la porción retributiva que se establezca para dicho ejercicio en razón del tiempo durante el cual el vocal en cuestión haya ejercido el cargo.

Las dietas correspondientes a asistencia a consejo de administración se devengan con ocasión de la asistencia.

Las retribuciones correspondientes a asignaciones fijas por atenciones estatutarias no se satisfacen hasta después de celebrada la Junta General, en la que se informa a la misma del importe anual acordado por el Consejo de Administración.

Por último, y a los efectos oportunos, se hace constar que los administradores de las filiales de CEVASA, así como sus representantes, no perciben retribución alguna.

En la Junta General celebrada el 21 de junio de 2017 se aprobó la política de retribución para los ejercicios 2017,2018 y 2019.

2.) Política retributiva y estructura de las retribuciones de los altos directivos.

Durante el ejercicio 2017, la Alta Dirección ha estado integrada por tres miembros. Su relación nominal es la siguiente:

Directivo y cargo

D. Donato Muñoz Montes, Director General  
D. Agustín Berbel Morón, Subdirector General y Director Financiero  
D. Arnau Grabulosa Areny, Director de Patrimonio

Su retribución anual se compone habitualmente de una retribución fija y una retribución variable, ambas en efectivo: la segunda en función del grado de cumplimiento de los objetivos anuales establecidos y de la valoración de la gestión que cada directivo ha realizado; y, sólo en el caso del director general de una adicional retribución en especie.

En caso de cumplimiento de los objetivos, la retribución variable anual es del orden del 30% de la retribución fija de los altos directivos y se establece anualmente para cada uno de ellos en función de objetivos claramente identificados, siendo el principal el resultado anual del grupo CEVASA. Esta retribución se determina y liquida tras el cierre de cada ejercicio, de acuerdo a los criterios pactados y de acuerdo a la valoración del cumplimiento de los presupuestos y objetivos, así como de su gestión individual.

Adicionalmente, el Consejo de Administración, en su reunión celebrada el 19 de diciembre de 2016, acordó establecer para los tres miembros de la Alta Dirección un sistema de complemento de previsión social, que funciona como instrumento de fidelización, perdiéndose el derecho, en caso de cese voluntario del directivo o cuando concurra despido procedente así declarado. El acuerdo adoptado es la aportación anual de la Sociedad a un fondo de pensiones para cada uno de los tres directivos y revisable cada dos años, correspondiente al 7,5% de la retribución anual sin incentivo variable.

Salvo lo mencionado en el último párrafo, la retribución de los miembros de la Alta Dirección de la Compañía no se ha determinado originariamente, ni en su conjunto ni individualmente para cada uno de ellos, por el Consejo de Administración, y responde a contratos laborales.

El Consejo de Administración considera que tanto el nivel retributivo de la Alta Dirección del grupo CEVASA, los conceptos y cuantías retributivas, así como los demás elementos que conforman la relación laboral con los altos directivos, resultan acordes con las prácticas del mercado y permiten motivar su permanencia y orientar su gestión de forma adecuada y competitiva en función de la situación, perspectivas y objetivos de la Sociedad.

**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 Estatutos Sociales en su artículo trigésimo, definen con precisión los conceptos e importe máximo correspondiente a la retribución de los consejeros en su calidad de tales. También está acordada por la Junta General la política retributiva para los ejercicios 2017 a 2019.

Ni el Comité de Nombramientos y Retribuciones, han solicitado expresamente a ninguna firma independiente, su opinión sobre esta política retributiva. No obstante, debemos recordar que esta política es acorde a los criterios señalados en el dossier de precios de transferencia del grupo CEVASA, redactado en el ejercicio 2007, que en uno de sus puntos analiza la política retributiva respecto a los administradores y se compara con la de otras Compañías del mismo volumen y nivel de actividad de CEVASA y su grupo. Después de realizar un análisis comparativo ("benchmarking") se concluyó que la retribución que en aquellos años se estaba abonando (similar en términos relativos a la actual), estaba próxima a las medias obtenidas de sociedades comparables.

Durante el año 2017, el Comité de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en cinco ocasiones. En dichas revisiones el Comité, entre otros asuntos, ha elaborado el Informe Anual de Retribuciones y propuestas sobre determinados aspectos de la política retributiva del Consejo, de su Presidente y de la Alta Dirección.

Tras la puesta en marcha (el 1 de enero de 2017) del nuevo criterio de valoración o valor razonable de las inversiones inmobiliarias, en sus cuentas consolidadas, se advirtió que el nuevo criterio introduce un mayor grado de variabilidad en el

resultado y, por ende, en el importe máximo de la remuneración del Consejo establecido en los Estatutos Sociales (10% del beneficio consolidado), por lo que se propuso establecer un sistema que cumpliendo las previsiones legales, dotase de certeza y previsibilidad a la retribución del Consejo, lo que requiere una modificación estatutaria, que debe proponerse en la próxima junta general ordinaria.

Adicionalmente a proponer este cambio estatutario, se propuso modificar el sistema de dietas, y que, a las que ya vienen abonándose por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración, se añadiesen dietas por la asistencia a las reuniones de los comités del Consejo de Administración, por el 50% del importe de las que se abonan por las reuniones del Consejo.

Estas propuestas fueron asumidas y acordadas por el Consejo de Administración y serán sometidas a aprobación por la Junta General a través de la oportuna modificación estatutaria y de la actualización de la política retributiva del Consejo (ver apartado A.1. anterior).

**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.**

<b>Explique los componentes fijos de la remuneración</b>
--

No existen en la actualidad consejeros ejecutivos.

Adicionalmente a las retribuciones establecidas con carácter general por el ejercicio del cargo de Consejero, el Presidente de la Sociedad percibe un total de 53 miles de euros anuales en concepto de dietas por mayor dedicación.

**A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.**

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgan.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.

- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

#### Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Los Estatutos Sociales establecen que las remuneraciones de los consejeros por asignaciones fijas, dietas por asistencia a cada sesión del Consejo y de sus Comisiones o Comités, seguros de vida, premios de permanencia, pensiones u otros mecanismos complementarios, será una cantidad máxima equivalente al diez por ciento (10%) del importe del beneficio consolidado de cada ejercicio, una vez definidas con carácter previo las atenciones prioritarias establecidas por la legislación vigente. El propio Consejo podrá acordar reducir dicho porcentaje en los años en que así lo estime justificado.

Por lo tanto, la retribución anual fijada en los Estatutos Sociales tiene un elemento variable al fijarse su importe en función del beneficio consolidado del ejercicio. Sin embargo y con el fin de evitar oscilaciones debidas a resultados no ordinarios lo habitual es que el propio Consejo determine como importes fijos las asignaciones a cada Consejero por cada uno de los conceptos retribuidos, teniendo siempre presente que la suma de todos ellos no supere aquel porcentaje.

No existen otros sistemas de retribución variable distintos de los indicadores en el enunciado de este punto.

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

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

#### Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

No existen sistemas de ahorro a largo plazo a favor de consejeros sin perjuicio de lo que se expresa en el apartado A6 sobre el mecanismo de premios de permanencia a los consejeros con antigüedad mínima de diez años.

Adicionalmente, y con relación a los miembros de la Alta Dirección, que no son Consejeros de la Sociedad, a final del ejercicio 2017, el Consejo de Administración acordó una retribución adicional a los mismo mediante el sistema de previsión social descrita en el apartado A.1.

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

#### Explique las indemnizaciones

No existen indemnizaciones pactadas ni pagadas por estos conceptos.

No obstante, se tiene establecido un mecanismo de compensación a fin de premiar a los consejeros con una antigüedad mínima de diez años en el momento en que cesen en su cargo, si tal cese no se produce por incumplimiento de las obligaciones de lealtad, diligencia o buena fe conforme a las que deben ejercer su cargo. Cada consejero tendrá derecho a percibir una gratificación por permanencia de 100.000 euros brutos, que le será abonada en el momento en que pierda dicha condición, siempre que esta circunstancia se produzca tras haber ejercido el cargo de Consejero un mínimo de diez años. A estos efectos se computarán todos los años en el cargo aunque no hayan sido consecutivos. Adicionalmente, el Presidente del Consejo de Administración tendrá derecho a una gratificación por permanencia de 10.000 euros brutos por año en el cargo del Presidente, con un máximo de 100.000 euros, a abonarle en el momento en que se pierda la condición de consejero de CEVASA. A estos efectos se computarán todos los años en el cargo de Presidente aunque no hayan sido consecutivos. En caso de fallecimiento del consejero persona física o del Presidente en cualquier momento, incluso con anterioridad al plazo de diez años, los beneficiarios designados tendrán derecho a las cuantías devengadas a razón de diez mil euros por año de permanencia con un mínimo de cuatro en el caso de los consejeros. En ningún caso la gratificación por este concepto excederá de cien mil euros por los años de permanencia como consejero y del mismo importe por permanencia en el cargo de Presidente.

CEVASA tiene constituido un fondo de carácter interno, con cargo al cual abonará los importes correspondientes, al que aportará anualmente las dotaciones necesarias para mantenerlo adecuadamente conforme a lo previsto en la normativa

contable. En este sentido, los estados contables del ejercicio 2017 incluyen una provisión de 470 mil euros por este concepto.

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**

No existen en la Sociedad consejeros ejecutivos.

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 distintas de las inherentes a su cargo.

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 remuneraciones de este tipo.

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

**Explique las remuneraciones en especie**

Salvo la utilización de un vehículo de la Sociedad por parte del director general, en parte imputado como retribución en especie, no existen otras retribuciones de este tipo.

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 de este tipo.

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 remuneraciones de este tipo.

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**

El componente variable de la retribución de los administradores (por todos los conceptos) tienen su base, exclusivamente, en el resultado anual y no en el cumplimiento de los objetivos a largo plazo u objetivos del Plan Estratégico. No existen medidas específicas para ajustar tal remuneración a los objetivos a largo plazo de la Sociedad y su grupo.

Es el propio Consejo, quien tiene la facultad de moderar su retribución en años de resultados extraordinarios y de ajustar su retribución teniendo en cuenta los objetivos a largo plazo.

**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**

Para el ejercicio 2017 el Consejo de Administración ha acordado las siguientes retribuciones, sujetas a ser informadas a la Junta General, para su votación con carácter consultivo:

- a. Un total de 175 miles de euros en concepto de atenciones estatutarias correspondientes al ejercicio 2017, todavía no satisfechas.
- b. Un total de 55 miles de euros por dietas por asistencia a las sesiones del Consejo.
- c. Se han satisfecho al Presidente del Consejo de Administración un total de 53 miles de euros en concepto de dietas por mayor dedicación.
- d. Se ha dotado durante el ejercicio 2017 un total de 40 mil euros al fondo destinado a cubrir los pagos que en futuro deban realizarse a los actuales consejeros en concepto de premios por permanencia.

En la fecha de cierre de cada ejercicio se registra como provisión el importe en que se estima que debe realizarse la dotación al fondo. El importe acumulado en este fondo al cierre del ejercicio 2017 es de 470 miles de euros.

Los importes dotados anualmente se reconocen como retribución en favor de cada consejero en el ejercicio siguiente, en la medida que corresponde, una vez ha sido sometido a votación consultiva por la Junta General el Informe Anual de Retribuciones del ejercicio. Por ello, en el ejercicio 2017 se han reconocido a favor de los consejeros 50 mil euros, dotados como provisión en el ejercicio 2016. Sin embargo, de ese importe se ha cancelado 10 mil euros por cese de un consejero antes del plazo mínimo para consolidar estos derechos.

El Consejo de Administración ha acordado que los conceptos anteriores se distribuyan entre los consejeros de la siguiente forma:



i) La asignación en concepto de Atenciones Estatutarias correspondientes al ejercicio 2017, por un total de 175 miles de euros, en razón de 25 mil euros a cada uno de los seis miembros del Consejo de Administración que han ejercido sus cargos durante todo el ejercicio 2017 y 25 mil euros a distribuir a los dos consejeros que han ejercido su cargo durante parte del año 2017, proporcionalmente al tiempo que lo han hecho.

ii) Respecto a la asignación de 55 miles de euros, en concepto de dietas por asistencia a las reuniones del Consejo se consideró procedente mantener el criterio de distribución en función de cuantías fijas por cada una de las reuniones del mismo a la que el consejero asiste, atendiendo a que es una exigencia de primer orden para los consejeros su dedicación y disponibilidad.

iii) La asignación en dietas por mayor dedicación, por un total de 53 miles de euros, al Sr. Presidente.

iv) Las cantidades reconocidas en el ejercicio en concepto de premios de permanencia (40 mil euros), adicionales a las reconocidas en ejercicios anteriores, se han distribuido entre los miembros del Consejo a razón del número de años que vienen ejerciendo en sus cargos.

Retribución media devengada por consejero en el año 2017 (media 7 consejeros): 46,17 miles de euros.

Retribución media por consejero en el año 2016 (media 6,5 consejeros): 78,97 miles de euros.

La retribución total de los consejeros devengada en 2017 representa un 2,22% del Resultado Neto consolidado atribuido a la entidad dominante y representó el 2,03% en el ejercicio 2016. Los resultados considerados son los resultados derivados de la aplicación del criterio de valor razonable en la valoración de las inversiones inmobiliarias.

Los miembros del Consejo de Administración no han percibido durante 2017 ni percibieron durante 2016, en su condición de consejeros, otro beneficio o retribución adicional a los anteriormente referidos, sin que la Sociedad dominante ni ninguna otra sociedad de su grupo consolidado tenga contraída con ellos obligación alguna en materia de pensiones ni concedidos préstamos o anticipos a su favor.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
JAUME DEDEI BARGALLO	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARÍA VAQUÉ BOIX	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MANUEL VALIENTE MARGELÍ	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
TALLER DE TURISME I MEDI AMBIENT, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ÁNGEL SEGARRA FERRÉ	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MONTSERRAT GUILLEN ESTANY	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
RAFAEL GALÁN MAS	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 21/06/2017.
JOSÉ MARÍA ARCE VALLINA	Dominical	Desde 21/06/2017 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
JAUME DEDEI BARGALLO	0	53	8	25	0	0	0	10	96	157
MARÍA VAQUÉ BOIX	0	0	8	25	0	0	0	0	33	79
TALLER DE TURISME I MEDI AMBIENT, S.L.	0	0	8	25	0	0	0	10	43	84
MANUEL VALIENTE MARGELÍ	0	0	8	25	0	0	0	0	33	77
ÁNGEL SEGARRA FERRÉ	0	0	8	25	0	0	0	10	43	54
MONTSERRAT GUILLEN ESTANY	0	0	8	25	0	0	0	10	43	44

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
RAFAEL GALÁN MAS	0	0	3	12	0	0	0	0	15	18
JOSÉ MARÍA ARCE VALLINA	0	0	4	13	0	0	0	0	17	0

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

**b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:**

**i) Retribución en metálico (en miles de €)**

**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
JAUME DEDEI BARGALLO	96	0	0	96	0	0	0	0	96	157	0
MARÍA VAQUÉ BOIX	33	0	0	33	0	0	0	0	33	79	0
TALLER DE TURISME I MEDI AMBIENT, S.L.	43	0	0	43	0	0	0	0	43	84	0
MANUEL VALIENTE MARGELÍ	33	0	0	33	0	0	0	0	33	77	0
ÁNGEL SEGARRA FERRÉ	43	0	0	43	0	0	0	0	43	54	0
MONTSERRAT GUILLEN ESTANY	43	0	0	43	0	0	0	0	43	44	0
RAFAEL GALÁN MAS	15	0	0	15	0	0	0	0	15	18	0
JOSÉ MARÍA ARCE VALLINA	17	0	0	17	0	0	0	0	17	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>323</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>323</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>323</b>	<b>513</b>	<b>0</b>

**D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.**

Como se ha indicado en otro apartado, el artículo trigésimo de los Estatutos Sociales, fija la retribución de los miembros del Consejo de Administración, por todos los conceptos derivados de la pertenencia al Consejo de Administración, en un máximo de 10% de los beneficios netos consolidados del grupo CEVASA, una vez deducidas, con carácter previo, las atenciones prioritarias establecidas por la legislación vigente. El propio Consejo acuerda fijar en cada año el porcentaje que considere oportuno.

Por tanto, las variaciones en el resultado consolidado implican variaciones cualitativas en el mencionado límite del 10%.

Las retribuciones devengadas definitivamente por el Consejo de Administración en el ejercicio 2017 no superan dicho límite.

**D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:**

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos emitidos</b>	23.253.800	83,87%

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos negativos</b>	0	0,00%
<b>Votos a favor</b>	23.253.800	83,87%
<b>Abstenciones</b>	0	0,00%

**E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 22/03/2018.

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

Sí

No