

## 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.**

A81862724

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

ALANTRA PARTNERS, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

PADILLA, 17 4ª PLANTA MADRID

# MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

## A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

### Explique la política de remuneraciones

\*Política de Remuneraciones de la Sociedad:

La Política de Remuneraciones de la Sociedad vigente actualmente (aplicable en general a los empleados y ejecutivos del Grupo Alantra, incluyendo al consejero que tiene funciones ejecutivas) es la que contiene las modificaciones aprobadas por el Consejo de Administración, en su reunión de 27 de abril de 2016.

La referida Política de Remuneraciones actualmente en vigor está inspirada en los siguientes principios:

- Incentivar el crecimiento y los resultados del Grupo
- Evaluar el desempeño individual tanto en aspectos cuantitativos como cualitativos, y tanto a corto como a largo plazo.
- Evitar conflictos de intereses
- Atraer y retener talento
- Asegurar el cumplimiento de los principios y reglas incluidos en la normativa aplicable (tanto mercantil como del mercado de valores) de modo acorde a la dimensión, organización interna del Grupo, así como en correlación con la naturaleza y alcance de las actividades desarrolladas por el mismo.

\*Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales:

En virtud de la propuesta formulada por el Consejo de Administración de la Sociedad (previo informe elaborado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones), la Junta General de la Sociedad, celebrada el día 27 de abril de 2016, aprobó las últimas modificaciones a la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

En la actualidad, de conformidad con el artículo 20 de los Estatutos Sociales, el sistema de remuneración de los consejeros en su condición de tales consiste en una asignación fija anual pagadera trimestralmente y en dietas de asistencia a cada reunión del Consejo de Administración o de sus Comisiones. Según lo aprobado por el Consejo de Administración:

(i) La retribución fija está establecida en 54.000 euros al año para el Presidente y el Vicepresidente, 45.000 euros al año para el consejero coordinador, y 36.000 euros al año para los vocales.

(ii) Dietas de 1.500 euros por reunión del Consejo a la que se asiste y 750 euros (1.500 euros los presidentes de las comisiones) por reunión de las comisiones a la que se asiste. La no asistencia no está retribuida. La participación mediante conexión telefónica se considera como una asistencia. Las reuniones por escrito y sin sesión no están retribuidas.

El importe máximo total que la Sociedad puede pagar a los Consejeros por ambos conceptos, asignación fija y dietas de asistencia, no puede ser superior a 800.000 euros. En caso de que al final del ejercicio no se hubiera alcanzado el importe máximo de 800.000 euros, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, puede, atendiendo a los resultados de la Sociedad, acordar un reparto adicional por un importe máximo igual a la diferencia entre las cantidades efectivamente devengadas por los consejeros y el límite de 800.000 euros, atendiendo a la contribución de los consejeros y al desempeño de sus funciones.

\*Esquema de remuneración del Presidente Ejecutivo:

El esquema de remuneración del Presidente Ejecutivo, que tiene la condición de Consejero Delegado y que es el único consejero ejecutivo, consiste en una retribución fija de 300.000 euros anuales más una retribución variable anual que tiene los siguientes dos componentes:

a) Componente cuantitativo por un importe equivalente al 3,2% (porcentaje aprobado por la Junta General de Accionistas de 27 de abril de 2016) del beneficio de la Sociedad antes de impuestos, excluido el resultado derivado de operaciones

o ajustes contables no materializados en caja ya sea en efectivo o en instrumentos equivalentes, debiendo verificar la Comisión de Auditoría y Control de Riesgos el cálculo del importe de este componente cuantitativo;

b) Componente cualitativo, cuyos criterios, indicadores y/o parámetros a alcanzar son establecidos anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y que atiende, entre otros y principalmente, a los siguientes objetivos: (i) el desarrollo de las capacidades del equipo de profesionales integrado en el grupo de la Sociedad, (ii) la sostenibilidad de los ingresos, (iii) la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva y (iv) la maximización del valor para el accionista. El grado de cumplimiento de tales objetivos modula el importe resultante de lo establecido en el párrafo anterior, ya sea al alza o a la baja, en un importe de hasta el 60% del mismo (porcentaje aprobado por la Junta General de Accionistas de 27 de abril de 2016).

El mix retributivo del Presidente Ejecutivo en el ejercicio 2016 supone que la retribución variable del mismo sea un 80,21% sobre la retribución total del mismo (incluyendo la que le corresponde en su condición de consejero).

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

### Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

El Consejo de Administración de la Sociedad, de conformidad con lo previsto en el artículo 5.1 del Reglamento del Consejo, se reserva en pleno la competencia de aprobar, entre otros aspectos, la retribución de sus miembros, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano al que corresponden las siguientes funciones:

- Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observación, y, en su caso, su modificación y actualización.
- Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
- Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la Sociedad.

De conformidad con el artículo 16.1 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se compone de cuatro miembros, todos ellos consejeros externos, de los cuales dos de ellos (D. Luis Carlos Croissier y D. Javier Carretero) son consejeros independientes, otro es consejero dominical (D. Jorge Mataix), y el otro es un consejero calificado como "otro externo" (D. Alfred M. Vinton).

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones son nombrados por el Consejo de Administración por un plazo de tres años, o, en su caso, hasta su cese como consejero, siendo posible su reelección por uno o más periodos de igual duración. Al menos dos de los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (y, en todo caso, su presidente) tendrán en todo momento el carácter de independientes y se designarán procurando que tengan los conocimientos, aptitudes y experiencia adecuados a las funciones que estén llamados a desempeñar.

Aunque el Reglamento del Consejo también dispone que, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión podrá recabar el asesoramiento de expertos externos cuando lo juzgue necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones, la Sociedad no ha solicitado los servicios de asesores externos a la hora de definir la política retributiva.

De acuerdo con lo previsto legalmente y en la normativa interna de la Sociedad la política de remuneración para 2016 y 2017 fue aprobada por la Junta General el 26 de abril de 2016 con el informe previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

## 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

En el ejercicio en curso, y según lo aprobado por el Consejo de Administración, en su reunión celebrada el 22 de julio de 2015, la retribución fija de los miembros del Consejo consiste en lo siguiente:

- Retribución fija de 54.000 euros al año para el Presidente y el Vicepresidente, 45.000 euros al año para el consejero coordinador, y 36.000 euros al año para los vocales.

- Dietas de 1.500 euros por reunión del Consejo a la que se asiste y 750 euros por reunión de las Comisiones a la que se asiste. Por acuerdo del Consejo de 2 de febrero de 2016, se elevaron las dietas de asistencia a favor de los presidentes de sendas Comisiones a 1.500 euros por cada sesión a la que asistan.

La no asistencia no está retribuida. La participación mediante conexión telefónica se considera como una asistencia. Las reuniones por escrito y sin sesión no están retribuidas.

En cuanto al Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado su retribución fija percibida de la Sociedad en el ejercicio en curso consiste en una remuneración fija anual de 300.000 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.

<b>Explique los componentes variables de los sistemas retributivos</b>
--

En el ejercicio en curso, el único consejero con componentes variables en su sistema retributivo es el Presidente Ejecutivo. El contrato vigente con el Presidente Ejecutivo, aprobado por el Consejo de Administración, es de fecha 22 de julio de 2015 (modificado según acuerdo del Consejo de 17 de marzo de 2016, en términos aprobados por la Junta General del 27 de abril de 2016) y establece una retribución variable anual con los siguientes dos componentes:

a) Componente cuantitativo por un importe equivalente al 3,2% del beneficio de la Sociedad antes de impuestos, excluido el resultado derivado de operaciones o ajustes contables no materializados en caja ya sea en efectivo o en instrumentos equivalentes, debiendo verificar la Comisión de Auditoría y Control de Riesgos el cálculo del importe de este componente cuantitativo.

b) Componente cualitativo, cuyos criterios, indicadores y/o parámetros a alcanzar son establecidos anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y que atiende, entre otros y principalmente, a los siguientes objetivos: (i) el desarrollo de las capacidades del equipo de profesionales integrado en el grupo de la Sociedad, (ii) la sostenibilidad de los ingresos, (iii) la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva y (iv) la maximización del valor para el accionista. El

grado de cumplimiento de tales objetivos modula el importe resultante de lo establecido en el párrafo anterior, ya sea al alza o a la baja, en un importe de hasta el 60% del mismo.

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.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 en caso de terminación de las funciones de consejero.

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**

El único consejero ejecutivo de la Sociedad es el Presidente Ejecutivo, que tiene la condición de Consejero Delegado. Su contrato, aprobado por el Consejo de Administración, establece las siguientes condiciones:

- Retribución fija de 300.000 euros anuales
- Retribución variable anual con los siguientes dos componentes:

a) Componente cuantitativo por un importe equivalente al 3,2% del beneficio de la Sociedad antes de impuestos, excluido el resultado derivado de operaciones o ajustes contables no materializados en caja ya sea en efectivo o en instrumentos equivalentes, debiendo verificar la Comisión de Auditoría y Control de Riesgos el cálculo del importe de este componente cuantitativo.

b) Componente cualitativo, cuyos criterios, indicadores y/o parámetros a alcanzar son establecidos anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y que atiende, entre otros y principalmente, a los siguientes objetivos: (i) el desarrollo de las capacidades del equipo de profesionales integrado en el grupo de la Sociedad, (ii) la sostenibilidad de los ingresos, (iii) la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva y (iv) la maximización del valor para el accionista. El grado de cumplimiento de tales objetivos modula el importe resultante de lo establecido en el párrafo anterior, ya sea al alza o a la baja, en un importe de hasta el 60% del mismo.

- El contrato tiene duración indefinida e incluye un pacto de exclusividad. No prevé indemnizaciones por extinción por decisión de la Sociedad, aunque incluye un preaviso de seis meses aplicable para el caso de extinción sin causa por decisión de la Sociedad o del Presidente Ejecutivo.

- El contrato no incluye ningún pacto de no competencia postcontractual, si bien conviene resaltar que existe un acuerdo entre los socios profesionales accionistas de la Sociedad procedentes de N+1 IBG -entre los cuales se encuentra el Presidente Ejecutivo-, que establece un compromiso de no competencia por parte del socio saliente o, en su defecto, un esquema de opciones de compra de sus acciones a favor de los socios que sigan prestando sus servicios a la Sociedad que implica una fuerte penalización económica para el socio saliente.

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 devengadas en la Sociedad a los consejeros como contraprestación por servicios prestados distintos de los 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 en formas de anticipos, créditos o garantías.

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

**Explique las remuneraciones en especie**

Únicamente se aplica una retribución en especie al Presidente Ejecutivo consistente en el pago del 50% de la cuota del seguro de salud de su colectivo familiar directo (2.274 euros en 2016).

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 pagos de esa 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**

Retribución a favor de D. Alfred M. Vinton por importe de 20.000 euros que percibe de Nmás1 Private Equity International Ltd por la pertenencia al Consejo de la sociedad.

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 esquema retributivo de los consejeros en su condición de tales no determina exposición a riesgos significativos dado que tal esquema consiste únicamente en una asignación fija anual y dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y de las Comisiones. No existen elementos de retribución variable ni tampoco indemnizaciones en caso de terminación, ni sistemas de ahorro o previsión. Adicionalmente, la remuneración total de los consejeros en su condición de tales está limitada en un importe determinado que, según fue aprobado por la Junta General celebrada el 29 de abril de 2015, está fijado en 800.000 euros.

En cuanto al Presidente Ejecutivo, único consejero de la Sociedad con funciones ejecutivas, su esquema de remuneración persigue la alineación de intereses con la Sociedad y sus accionistas a través de una retribución variable que tiene tanto un componente cuantitativo (fijado como un porcentaje sobre el beneficio de la Sociedad excluido el resultado derivado de operaciones o ajustes contables no materializados en caja) como cualitativo, cuyos indicadores se basan en objetivos a largo plazo y dirigidos a controlar los riesgos de la entidad (desarrollo del equipo de profesionales del Grupo, sostenibilidad de los ingresos, promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva, y maximización del valor para el accionista). Adicionalmente, el contrato con el Presidente Ejecutivo no contempla tampoco indemnizaciones en caso de terminación, ni sistemas de ahorro o previsión. Cabe resaltar asimismo que el Presidente Ejecutivo es un accionista significativo de la Sociedad, lo cual propicia de manera notable la alineación de intereses de aquel con esta.

## **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

\* Durante el ejercicio 2016 los consejeros en su condición de tales han percibido una asignación fija anual pagadera trimestralmente y dietas de asistencia a cada reunión del Consejo de Administración o de sus Comisiones, según lo siguiente:

- Retribución fija de 54.000 euros al año para el Presidente y el Vicepresidente, 45.000 euros al año para el consejero coordinador, y 36.000 euros al año para los vocales.
- Dietas de 1.500 euros por reunión del Consejo a la que se asiste y 750 (1.500 euros los presidentes de las comisiones) euros por reunión de las Comisiones a la que se asiste. La no asistencia no está retribuida. La participación mediante conexión telefónica se considera como una asistencia. Las reuniones por escrito y sin sesión no están retribuidas.

El Consejo de Administración, en su reunión de 17 de enero 2017, decidió aprobar con carácter especial, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, un complemento a la remuneración de los respectivos Presidentes de las comisiones del Consejo y uno de los consejeros con calificación de Otro Externo (D. Alfred M. Vinton), como reconocimiento a su dedicación durante el ejercicio 2016 a sus respectivas funciones como presidentes y consejeros de la Sociedad.

Por tanto, como consecuencia de los anteriores incrementos de las retribuciones fijas de los mencionados consejeros, el importe total de la remuneración de los consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2016 ha sido 762.500 euros.

Asimismo, adicionalmente a su retribución como consejero, la estructura retributiva aplicada en 2016 al Presidente Ejecutivo ha consistido en una remuneración fija (sueldo de 300.000 euros) más una retribución variable anual que tiene los siguientes dos componentes:

- a) Componente cuantitativo por un importe equivalente al 3,2% del beneficio de la Sociedad antes de impuestos, excluido el resultado derivado de operaciones o ajustes contables no materializados en caja ya sea en efectivo o en instrumentos equivalentes, debiendo verificar la Comisión de Auditoría y Control de Riesgos el cálculo del importe de este componente cuantitativo;
- b) Componente cualitativo, cuyos criterios, indicadores y/o parámetros a alcanzar son establecidos anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y que atiende, entre otros y principalmente, a los siguientes objetivos: (i) el desarrollo de las capacidades del equipo de profesionales integrado en el grupo de la Sociedad, (ii) la sostenibilidad de los ingresos, (iii) la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva y (iv) la maximización del valor para el accionista. El grado de cumplimiento de tales objetivos modula el importe resultante de lo establecido en el párrafo anterior, ya sea al alza o a la baja, en un importe de hasta el 60% del mismo.

Tomando en consideración lo anterior la retribución del Presidente Ejecutivo correspondiente a la totalidad del ejercicio 2016 se ha fijado en 1.869.774 euros.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
SANTIAGO EGUIDAZU MAYOR	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JAVIER CARRETERO MANZANO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
RAFAEL JIMENEZ LOPEZ	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ ANTONIO ABAD ZORRILLA	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JORGE MATAIX ENTERO	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARIA LUISA GARAÑA CORCES	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ALFRED. M VINTON	Otro Externo	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
SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET	0	54	11	0	0	0	0	0	65	88
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	0	45	14	0	0	14	0	100	173	36
JORGE MATAIX ENTERO	0	36	14	0	0	4	0	0	54	29
ALFRED. M VINTON	0	36	11	0	0	2	0	30	79	52
JAVIER CARRETERO MANZANO	0	36	14	0	0	15	0	100	165	80



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
MARIA LUISA GARAÑA CORCES	0	36	12	0	0	3	0	0	51	0
RAFAEL JIMENEZ LOPEZ	0	36	14	0	0	5	0	0	55	70
JOSÉ ANTONIO ABAD ZORRILLA	0	36	14	0	0	5	0	0	55	28
SANTIAGO EGUIDAZU MAYOR	0	354	14	0	1.500	0	0	2	1.870	1.541

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

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

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

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
SANTIAGO EGUIDAZU MAYOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAFAEL JIMENEZ LOPEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ ANTONIO ABAD ZORRILLA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JORGE MATAIX ENTERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALFRED. M VINTON	0	20	0	0	0	0	0	0	20	20
MARIA LUISA GARAÑA CORCES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER CARRETERO MANZANO	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
SANTIAGO EGUIDAZU MAYOR	1.870	0	0	1.870	0	0	0	0	1.870	1.541	0
SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET	65	0	0	65	0	0	0	0	65	88	0
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	173	0	0	173	0	0	0	0	173	36	0
RAFAEL JIMENEZ LOPEZ	55	0	0	55	0	0	0	0	55	70	0
JOSÉ ANTONIO ABAD ZORRILLA	55	0	0	55	0	0	0	0	55	28	0
JORGE MATAIX ENTERO	54	0	0	54	0	0	0	0	54	29	0
ALFRED. M VINTON	79	0	0	79	20	0	0	20	99	72	0
MARIA LUISA GARAÑA CORCES	51	0	0	51	0	0	0	0	51	0	0
JAVIER CARRETERO MANZANO	165	0	0	165	0	0	0	0	165	80	0
<b>TOTAL</b>	<b>2.567</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.567</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>2.587</b>	<b>1.944</b>	<b>0</b>

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

La retribución bruta obtenida por los consejeros en cuanto tales durante el ejercicio 2016 (763 miles de euros) representa un 3,05% del beneficio neto consolidado de la Sociedad en dicho ejercicio.

La retribución bruta obtenida por el único consejero ejecutivo durante el ejercicio 2016 por sus funciones ejecutivas (1.802 miles de euros) representa un 7,19% del beneficio neto consolidado de la Sociedad en dicho ejercicio.

La retribución bruta total de los consejeros (tanto en su condición de tales como por sus funciones ejecutivas) durante el ejercicio 2016 (2.565 miles de euros) representa un 10,24% del beneficio neto consolidado de la Sociedad en dicho ejercicio.

## 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
<b>Votos emitidos</b>	25.693.127	99,47%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	91.234	0,35%
<b>Votos a favor</b>	25.601.893	99,64%
<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 23/03/2017.

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

Sí

No