

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-31153703
---------------	------------

DENOMINACIÓN SOCIAL

BARON DE LEY, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

CTRA. LODOSA A MENDAVIA, KM. 5,5 (MENDAVIA) NAVARRA

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

Dado el tamaño de la compañía, la composición del Consejo, y el carácter altamente funcional y vinculado del Presidente y Consejero Delegado, y de los demás consejeros ejecutivos, la política de retribuciones ha sido continuista, sin cambios relevante en la misma, teniendo un papel preponderante la retribución a los citados consejeros ejecutivos, por sus propias funciones ejecutivas.

La política de remuneración de la sociedad se fundamenta en la retribución de funciones ejecutivas, y en base a la continuidad histórica de las mismas, y no se han utilizado o examinado otros grupos de empresas comparables y sus políticas de remuneración. La aplicación de la política de retribuciones durante el ejercicio 2017 ha sido continuista con la del ejercicio anterior, sin retribuciones variables de carácter excepcional.

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

Dado el carácter continuista reseñado, sin intervención de asesores externos, se ha modificado la política de remuneraciones, manteniendo la anterior, pero habilitando que el sistema de remuneración de los consejeros también podrá consistir en una retribución variable consistente en la entrega de acciones de la sociedad, previo informe de la Comisión de nombramientos y retribuciones, e informe y propuesta del Consejo de administración, vigentes. Siendo aprobada por la Junta general de 29.06.2017, con modificación previa del art. 26º de los estatutos sociales, a tal efecto; y con aplicación de la citada política de remuneraciones para los ejercicios 2017, 2018 y 2019, modificando la aprobada por la Junta general de 25.06.2015. Y por tanto aprobando el plan de incentivos en acciones 2017-2019.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del

consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

Las retribuciones percibidas durante el ejercicio 2017 por los miembros del Consejo de Administración clasificadas por conceptos ha sido la siguiente (en miles de euros):

Sueldos y salarios de Consejeros Ejecutivos = 1.107
Asignación económica y dietas Consejeros Externos = 90
Total retribuciones del Consejo de Administración = 1.197

Se concedió en 2015 un anticipo al Consejero D. Víctor Fuentes Artola de 70 miles € a cuenta de remuneraciones. Al cierre del ejercicio el saldo pendiente es de 23,7 miles €.

No se mantiene ningún tipo de obligación en materia de pensiones. En materia de seguros de vida existen contratados para dos consejeros, D. Julio Noaín Sainz y D. Víctor Fuentes Artola, cuya prima satisfecha en 2017 ha sido de 5 miles €, misma prima que en 2.016.

No han existido conceptos retributivos variables, remuneración en acciones, opciones sobre acciones, primas anuales (bonus), u otros beneficios no satisfechos en efectivo, ni aportaciones a sistemas de previsión y ningún beneficio que no se haya identificado anteriormente.

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

En particular:

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

No han existido conceptos retributivos variables.

No obstante, existe un plan de incentivos en acciones 2017-2019, reseñado, pendiente de realización, en los términos siguientes:

1º.- Duración. El Plan de Incentivos tendrá una duración de tres ejercicios (2017-2019), más el pertinente periodo para su liquidación. 2º.- Acciones disponibles. De las existentes en autocartera, o adquiridas al efecto, o de nueva emisión. 3º.- Partícipes. El Plan se dirige a las siguientes personas: al Director General del Grupo Barón de Ley; al administrador y Director General del área internacional; y al Gerente de Barón de Ley, S.A. 4º.- Número máximo de acciones asignadas al Plan. El número máximo de acciones de la Sociedad a entregar por razón del Plan trienal será de 10.500 acciones para todos los partícipes, con un valor inicial de partida de 111,60 €. (1.171.800, 00 €, en total). La distribución de las acciones del Plan será la siguiente: ... Al administrador (ejecutivo) y Director General del área internacional: 3.000 acciones... 5º.- Impacto del Plan para los accionistas. Se considera razonable, ya que supondrá, en el supuesto máximo, un 0,244% del total de acciones que componen el capital social actual. 6º.- Parámetros de referencia para valorar y determinar las acciones a entregar a los partícipes. 6.1. Las acciones asignadas a cada partícipe en el plan lo serán para el supuesto de pleno cumplimiento de objetivos financieros empresariales y de retorno para el accionista, siguientes (incentivo total asignado). 6.2. El resultado del incentivo (acciones a entregar), tendrá dos componentes porcentuales de cumplimiento y valoración: a) Cumplimiento de objetivos financieros empresariales acumulados en los tres ejercicios 2017-2019, al que se vinculará un 75% del número máximo de acciones asignado. Se considerará conseguido el 100% del objetivo si el promedio del beneficio por acción (BPA) del periodo 2017 a 2019 es igual o superior a 6,580 €. El resultado computable de cada periodo será el correspondiente al grupo consolidado, determinado conforme al plan financiero específico que se toma como base para el presente objetivo, teniendo en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dicho resultado. Dicho plan financiero deberá ser asumido por cada partícipe expresamente. A efectos de calcular el BPA de cada periodo: * No se tendrán en cuenta resultados extraordinarios que no hayan sido previstos en el plan financiero. * El número de acciones será el promedio de las existentes descontada la autocartera, de existir, en cada ejercicio. Se considerará conseguido el 40% del objetivo si el promedio del BPA anterior es igual o superior a 5,535 €. En las situaciones intermedias entre ambos promedios del BPA, el incentivo se calculará por interpolación lineal. En situaciones inferiores al último promedio del BPA no se habrá cumplido el objetivo financiero, y no se materializará esta parte del incentivo. En caso de desacuerdo entre la Sociedad y el beneficiario, el incentivo será el calculado por el auditor externo de la Sociedad. b) Cumplimiento de retorno para el accionista acumulado en los tres ejercicios 2017-2019, y que supondrá un 25% del incentivo total asignado. El valor de partida de la acción de BL será la media de los precios de cierre de la cotización de la acción en el mes de diciembre de 2016 (111,6 €). Se considerará conseguido el objetivo si la cotización media de los precios de cierre durante diciembre de 2019 (excluidos en su caso bloques significativos que, por su cuantía o precio, distorsionen esta cotización media) implica un determinado retorno positivo para el accionista frente a la cotización de partida. En dicho retorno deberán tenerse en cuenta los ajustes pertinentes en el valor de los fondos propios y acciones al inicio del periodo trienal y al cierre del mismo, por razón de devoluciones (dividendos, reducciones de capital, etc.) o de aportaciones (ampliaciones de capital, etc.) realizadas que por su naturaleza se integren en el retorno considerado. Se considerará conseguido el 100% del objetivo si el retorno porcentual para el accionista supera en, al menos, un 15% el retorno porcentual total (incluida reinversión de dividendos) del índice EuroStoxx600 en el periodo 2017-2019. Es decir, si el retorno total del índice es del 35%, el retorno total para el accionista de BL deberá ser al menos de un 50%. Se considerará conseguido el 40% del objetivo si el retorno porcentual para el accionista es inferior en un 15% al retorno porcentual total del índice EuroStoxx600 en 2017-2019. Es decir, si el retorno total del índice es del 35%, el retorno total para el accionista de BL deberá ser al menos de un 20%. En las situaciones intermedias entre ambos porcentajes, el incentivo se calculará por interpolación lineal. Por debajo del porcentaje último anterior, o en todo caso si el retorno total para el accionista no fuese positivo, el objetivo no se habrá cumplido y no se materializará esta parte del incentivo. En caso de desacuerdo entre la Sociedad y el beneficiario, el incentivo será el calculado por el auditor externo de la Sociedad. 6.3. Cuantificación de las acciones a entregar. Será el resultado de sumar para cada partícipe las acciones que le correspondan, para cada uno de los dos componentes arriba descritos, en función del grado de cumplimiento de los mismos. 7. Liquidación del Plan, y entrega de las acciones. La liquidación del Plan se realizará una vez aprobadas las cuentas anuales del ejercicio 2019, último del periodo, y por la Junta general correspondiente. El devengo y exigibilidad de la entrega de las acciones, y valoración de las mismas, se realizará el día 15 de julio del año 2020 o, si no fuera bursátil, el primer día siguiente, siendo valoradas por el precio de la acción de la Sociedad al cierre de cotización en Bolsa. Las acciones entregadas estarán libres de cualquier carga o gravamen y no quedarán sujetas a limitaciones o restricciones que no sean aplicables a la generalidad de los accionistas de la Sociedad, sin perjuicio del compromiso de los partícipes establecido en el apartado siguiente, y serán depositadas en una cuenta de valores en una entidad financiera concreta y propuesta por la propia Sociedad, que a tal efecto abrirá el beneficiario, previamente. En todo caso, la retribución en acciones será bruta y, por tanto, serán por cuenta del partícipe o de sus causahabientes, tanto el Impuesto sobre la Renta de las personas Físicas (IRPF), como las retenciones e ingresos a cuenta de dicho impuesto que, conforme a la legislación vigente en cada momento, graven o pudieran gravar en su caso la retribución en especie obtenida, que serán repercutidas al beneficiario. En el caso de las retenciones e ingresos a cuenta que, en su caso, procedieran, cuya obligación tributaria de ingreso corresponda a la Sociedad, su importe resultará debido por el Partícipe o sus causahabientes. A tal efecto, el beneficiario acreditará sus circunstancias personales, familiares, o de otro tipo necesarias, para el cálculo de las retenciones e ingresos a cuenta. Salvo otro acuerdo, la sociedad realizará el correspondiente ingreso a cuenta del IRPF, entregando al beneficiario acciones por el resto de la valoración. 8. Garantías. Para evitar supuestos de incumplimiento de las condiciones del plan, previamente establecidas, y posteriormente acreditadas, que impliquen ajustes negativos en la entrega de acciones, el beneficiario estará obligado a no disponer de las acciones y a no permitir que sobre las mismas se establezcan cargas, gravámenes, u otras limitaciones o derechos de terceros sobre el 75% de las acciones entregadas. Dichas acciones quedarán liberadas en los siguientes plazos: (i) al 31 de diciembre siguiente a la fecha de entrega, en el 25% por ciento de las acciones entregadas; (ii) al 30 de junio siguiente a la fecha de entrega otro 25% por ciento de las acciones entregadas; y (iii) al 31 de diciembre siguiente el 25% por ciento restante. En los plazos indicados, las acciones serán libremente disponibles. El beneficiario constituirá dicho gravamen o limitación, formalmente, para su anotación en cuenta. A los efectos de este apartado, se descontarán de la base de cálculo las acciones enajenadas, o su valor, que hubieran sido necesario aplicar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición, en especial los costes tributarios (retenciones/pagos cuenta). Sin perjuicio de lo anterior, cada partícipe, al asumir el Plan, asumirá, la devolución total o parcial de las acciones percibidas en el caso de que durante los tres años siguientes a cada una de las fechas de entrega de las acciones se acrediten supuestos de incumplimiento, que impliquen ajustes negativos en la entrega de acciones. 9. Situaciones especiales. 9.1. El partícipe perderá el derecho al incentivo en caso de baja voluntaria, o despido procedente, o situación equivalente.

9.2. En los restantes casos de ceses ajenos a la voluntad del partícipe (incapacidad permanente, total o absoluta, gran invalidez, fallecimiento, etc.), de conseguirse los objetivos, total o parcialmente, el partícipe o sus herederos mantendrán el incentivo en la parte proporcional del periodo transcurrido trianual hasta el evento, devengándose y liquidándose al final del periodo, con el de los restantes partícipes. 9.3. Se producirá la liquidación anticipada y proporcional del Plan, con la consiguiente adaptación de los objetivos mencionados, en supuestos como la toma o el cambio de control en la Sociedad. También se podrá producir en el caso de que tenga lugar una operación societaria que, en opinión del Consejo de Administración, haga razonable la citada liquidación anticipada. El Consejo de Administración está autorizado para adaptar los objetivos, así como la duración del período de no disposición de las acciones, en atención de dichas circunstancias. 9.4. Clausula antidilución del objeto y capital. Los objetivos financieros empresariales y de retorno para el accionista están establecidos en función de la situación patrimonial y de capital actual (acciones) del grupo BARON DE LEY. Cualquier alteración sustancial que implique alteración de las bases de referencia anteriores, afectando a los parámetros de cálculo, implicará su ajuste a la nueva realidad, de tal forma que el incentivo conserve su naturaleza y finalidad. El Consejo de Administración está autorizado para adaptar los objetivos en atención de dichas circunstancias. 10. Disposiciones reglamentarias. Los términos y condiciones del Plan no establecidos expresamente serán determinados y/o desarrollados a través de los correspondientes acuerdos, por el Consejo de Administración, que tendrá, además, las más amplias facultades de interpretación y ejecución.

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 retribuciones mediante sistema 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 pactos por indemnizaciones ni se han pagado indemnización por terminación de las funciones como 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

Dado el origen de la compañía y las prestaciones históricas de los consejeros ejecutivos, los contratos de los mismos por funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos se regulan por la normativa general vigente, sin condiciones especiales que deban respetar. Por tanto, en cuanto a su duración, límites a las cuantías de indemnización, cláusulas de permanencia, plazos de preaviso, o pago como sustitución del citado plazo de preaviso, se estará a lo que en cada momento establezca la legislación vigente. Por tanto no hay otras cláusulas relativas a primas de contratación, indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo, pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que puedan derivar de la legislación en cada momento vigente.

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 han existido remuneraciones suplementarias.

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

Se concedió en 2015 un anticipo al Consejero D. Víctor Fuentes Artola de 70 miles € a cuenta de remuneraciones, quedando pendiente de devolver 23,7 miles €.

No se ha contraído ninguna obligación por cuenta de los Consejeros a título de garantía.

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

Explique las remuneraciones en especie

En materia de seguros de vida existen contratos para dos consejeros, D. Julio Noain Sainz y D. Víctor Fuentes Artola, cuya prima satisfecha en 2017 ha sido de 5 miles €.

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 este tipo de remuneraciones.

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.

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 retribuciones del ejercicio 2017 ha sido continuista con respecto al año anterior, teniendo un papel predominante la retribución fija a los consejeros ejecutivos, por sus propias funciones ejecutivas. No se han adoptado acciones o medidas 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, en la medida que no se referencia la retribución a

resultados a largo plazo de la sociedad, salvo el plan de incentivos en acciones reseñado (2017-2019) cuyas medidas de cobro también se han reseñado.

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

Históricamente, la estructura y conceptos retributivos aplicados, y por tanto, en el ejercicio cerrado, ha sido la de retribuir salarialmente a los consejeros ejecutivos, asignación de dietas para el resto.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
EDUARDO SANTOS-RUIZ DIAZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MAZUELO HOLDING S.L.	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JULIO NOAIN SAINZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
VICTOR FUENTES ARTOLA	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
VALENTIN CUERVO MONTERO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOAQUIN DIEZ MARTIN	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
FRANCISCO DE ASIS ROYO-VILLANOVA PAYA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARIA SANTOS-RUIZ GARCIA-MORALES	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MANUEL GIL MADRIGAL	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
MAZUELO HOLDING S.L.	850	0	0	0	0	0	0	0	850	637
VALENTIN CUERVO MONTERO	18	0	0	0	0	0	0	0	18	22
JOAQUIN DIEZ MARTIN	18	0	0	0	0	0	0	0	18	22
FRANCISCO DE ASIS ROYO-VILLANOVA PAYA	18	0	0	0	0	0	0	0	18	22
MARIA SANTOS-RUIZ GARCIA-MORALES	18	0	0	0	0	0	0	0	18	12

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
MANUEL GIL MADRIGAL	18	0	0	0	0	0	0	0	18	12
VICTOR FUENTES ARTOLA	146	0	0	0	0	0	0	0	146	145
EDUARDO SANTOS-RUIZ DIAZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	183

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 2017	Total año 2016
JULIO NOAIN SAINZ	111	0	0	0	0	0	0	0	111	110

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

JULIO NOAIN SAINZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		no aplica	no aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
4	4	no aplica	no aplica

VICTOR FUENTES ARTOLA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		anticipo a cuenta remuneraciones futuras	23.000
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
1	1	no aplica	no aplica

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
MAZUELO HOLDING S.L.	850	0	0	850	0	0	0	0	850	637	0
VALENTIN CUERVO MONTERO	18	0	0	18	0	0	0	0	18	22	0
JOAQUIN DIEZ MARTIN	18	0	0	18	0	0	0	0	18	22	0
FRANCISCO DE ASIS ROYO-VILLANOVA PAYA	18	0	0	18	0	0	0	0	18	22	0
MARIA SANTOS-RUIZ GARCIA-MORALES	18	0	0	18	0	0	0	0	18	12	0
MANUEL GIL MADRIGAL	18	0	0	18	0	0	0	0	18	12	0
VICTOR FUENTES ARTOLA	146	0	0	146	0	0	0	0	146	145	0
JULIO NOAIN SAINZ	0	0	0	0	111	0	0	111	111	110	0
EDUARDO SANTOS-RUIZ DIAZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	183	0
TOTAL	1.086	0	0	1.086	111	0	0	111	1.197	1.165	0

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

La retribución obtenida por los consejeros no tiene carácter de variable.

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	3.164.886	73,60%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	3.160.886	73,51%
Abstenciones	4.000	0,09%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

no aplica

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 22/02/2017.

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

Sí

No