

## ANEXO 1

### INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

<b>FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA</b>	31/12/2016
--	------------

<b>C.I.F.</b>	A86971249
---------------	-----------

#### **DENOMINACIÓN SOCIAL**

AXIARE PATRIMONIO SOCIMI, S.A.

#### **DOMICILIO SOCIAL**

JOSÉ ORTEGA Y GASSET, 29, 5ª PLANTA, 28006 MADRID

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

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

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

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

#### Explique la política de remuneraciones

La política de remuneraciones está regulada en el artículo 37 de los Estatutos Sociales:

1. El cargo de consejero independiente, en lo que respecta al desempeño de la función de supervisión y decisión colegiada propia del Consejo de Administración, será retribuido mediante dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones de que formen parte en cada momento, consistente en una cantidad fija anual que determinará la Junta General de Accionistas. Los consejeros ejecutivos serán retribuidos conforme a lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo 37, mientras que el cargo de consejero dominical no será retribuido (sin perjuicio, en ambos casos, de lo dispuesto en el apartado 3 de este artículo 37). La clasificación de los consejeros se hará conforme a lo dispuesto en el Reglamento de la Junta General y en la normativa aplicable en cada momento.
2. La Junta General de Accionistas podrá fijar también las bases para la revisión y actualización periódicas de la cantidad referida en el párrafo anterior. Dicha cantidad, así actualizada, en su caso, será de aplicación en tanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General de Accionistas.
3. Adicionalmente, la Sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para los consejeros.
4. En el caso de delegación de facultades a favor de uno o varios consejeros delegados, éstos serán retribuidos mediante los siguientes sistemas de retribución acumulativamente: una cantidad dineraria fija, una cantidad dineraria variable, y una retribución consistente en la entrega de acciones de la Sociedad o de derechos de opción sobre las mismas o que esté referenciada al valor de las acciones, y retribuciones en especie como uso de vehículos de empresa y seguros médicos y de vida, todo ello en los términos y condiciones establecidos en los contratos suscritos por tales consejeros con la Sociedad y aprobados por la Junta General, conforme a los requisitos previstos en la LSC. Asimismo, en caso de terminación de su relación mercantil, podrán tener derecho a una indemnización económica, todo ello en los términos y condiciones establecidos en los contratos suscritos por tales consejeros con la Sociedad y aprobados por la Junta General, conforme a los requisitos previstos en la LSC. En todo caso, con independencia del carácter mercantil de su relación, los consejeros delegados tendrán derecho a percibir los beneficios sociales adicionales contemplados en el convenio colectivo aplicable a la Sociedad (de existir) o en las prácticas y políticas de la Sociedad aplicables a sus empleados, incluyendo, a título meramente enunciativo, planes de pensiones.
5. Las retribuciones previstas en los apartados precedentes, derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración, serán compatibles con las demás percepciones laborales, de servicio o profesionales que correspondan a los consejeros por el desempeño de funciones de naturaleza distinta de las propias de su condición de consejeros, que, en su caso, desempeñen para la Sociedad, sometiéndose las mismas al régimen laboral, de arrendamiento de servicios o de otro tipo que les fuera legalmente aplicable en función de su naturaleza.

El 10 de junio de 2014 la Junta de Accionistas acordó retribuir el cargo de consejero delegado de la Sociedad a través de una retribución bruta anual de 600 miles de euros, una retribución variable sobre de la citada retribución bruta anual en función de objetivos fijados y aprobados en última instancia por el Consejo de Administración y un plan de compensación

basado en acciones de la propia Sociedad (el Plan de Incentivos en Acciones) concedido al equipo directivo compuesto por el Consejero Delegado y las personas que se designen al efecto por la Sociedad.

Asimismo, la Junta General de Accionistas acordó que el cargo de consejero independiente sea retribuido mediante dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones de las que forme parte en cada momento. Las referidas dietas consisten en una cantidad fija anual que fija la Junta General. Por otro lado, se acordó que los consejeros ejecutivos sean retribuidos mediante una cantidad dineraria fija, una cantidad dineraria variable, y una retribución consistente en la entrega de acciones de la Sociedad o de derechos de opción sobre las mismas o que esté referenciada al valor de las acciones, y retribuciones en especie como uso de vehículos de empresa y seguros médicos y de vida, todo ello en los términos y condiciones establecidos en los contratos suscritos por tales consejeros con la sociedad y aprobados por la Junta General, conforme a los requisitos previstos en la LSC. Finalmente, se decidió que el cargo de consejero dominical no sea retribuido.

Respecto al plan de compensación, con fecha 7 de mayo de 2015 se aprobó por la Junta General Ordinaria de Accionistas la entrada en vigor de un plan de incentivos para directivos consistente en la entrega de acciones o caja a discreción de la Sociedad. Dicho plan tiene una vigencia de 7 años, devengándose el derecho a recibir acciones como incentivo cuando, para un periodo de cálculo determinado, se cumplan las condiciones establecidas en el mismo. Estas condiciones hacen referencia a que la rentabilidad del accionista sea superior a un porcentaje determinado, medido fundamentalmente mediante la generación de valor en los activos adquiridos. El derecho al incentivo se devenga y se calcula anualmente, siendo el período de cálculo el comprendido entre el mes de julio y el mes de junio del año siguiente, y se liquida mediante la entrega de acciones transcurrido dicho período.

A 31 de diciembre de 2016, no existe personal considerado como Alta Dirección. Las decisiones clave de planificación, dirección y control de la Sociedad, así como la toma de decisiones que afectan a las políticas económicas y estratégicas, son tomadas por el Consejo de Administración.

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

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

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

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

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

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

## A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

### Explique los componentes fijos de la remuneración

A 31 de diciembre de 2016, no existe personal considerado como Alta Dirección.

A continuación, se muestra un detalle con la remuneración global percibida por los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad durante el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2016:

- Dietas por asistencia a reuniones del Consejo de Administración, percibidas por todos los miembros del Consejo: 325 miles de euros (2015: 232 miles de euros).
- Sueldos y salarios: 900 miles de euros (2015: 750 miles de euros), que incluye una retribución variable en función de objetivos fijados y aprobados en última instancia por el Consejo de Administración
- Primas de seguros de vida: 18 miles de euros (2015: 9 miles de euros).
- Pagos basados en acciones: un importe aproximado del 50% del plan de incentivos mencionado anteriormente, tanto en 2016 como en 2015.

La Sociedad ha concedido un préstamo a los Administradores para la ejecución del plan de incentivos por importe de 3.850 miles de 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>
--

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

Dicho plan tiene una vigencia de 7 años, devengándose el derecho a recibir acciones como incentivo cuando, para un periodo de cálculo determinado, se cumplan las condiciones establecidas en el mismo. Estas condiciones hacen referencia a que la rentabilidad del accionista sea superior a un porcentaje determinado, medido fundamentalmente mediante la generación de valor en los activos adquiridos. El derecho al incentivo se devenga y se calcula anualmente, siendo el periodo de cálculo el comprendido entre el mes de julio y el mes de junio del año siguiente, y se liquida mediante la entrega de acciones transcurrido dicho período.

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

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

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

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

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

**Explique las indemnizaciones**

El contrato de prestación de servicios suscrito entre la Sociedad y el Consejero Delegado, D. Luis Alfonso López de Herrera-Oria, con fecha de 5 de junio de 2014, establece que si la Sociedad termina el contrato sin causa justa (es decir, terminación improcedente tal y como se define en el Estatuto de los Trabajadores), el Consejero Delegado tendrá derecho a recibir una compensación en metálico equivalente a dos años de remuneración fija o, si fuera superior, equivalente a la indemnización que sería aplicable según la fórmula prevista en el Estatuto de los Trabajadores en vigor en cada momento para el caso de despido improcedente. La Sociedad reconoce al Consejero Delegado, D. Luis Alfonso López de Herrera-Oria, una antigüedad de cuatro años a estos efectos.

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

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

**Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos**

> Duración:

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

> Compromiso de permanencia:

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

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

En el caso de que antes del final del Periodo Mínimo de Permanencia D. Luis Alfonso López de Herrera-Oria sea cesado como Consejero Delegado de la Sociedad, o su nombramiento como Consejero Delegado no sea renovado, o su Contrato sea terminado por la sociedad, el D. Luis Alfonso López de Herrera-Oria tendrá derecho a recibir una compensación

equivalente a la remuneración fija que hubiera tenido derecho a percibir durante el tiempo restante del Periodo de Permanencia, con un mínimo de dos años de remuneración fija, la cual estará sujeta a las retenciones fiscales aplicables. Esta cantidad reducirá euro a euro la compensación por terminación.

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

> Extinción:

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

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

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

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

> Exclusividad:

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

> No competencia:

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

> No solicitud de empleados:

Durante la vigencia del contrato y durante un período de dos años después de su extinción, el Consejero Delegado, sin obtener el consentimiento previo y por escrito de la Sociedad, no podrá directa o indirectamente (a través de ninguna persona, empresa, asociación o cualquier negocio de cualquier otra naturaleza) (i) solicitar, inducir o intentar persuadir de cualquier otra manera a ningún cliente o potencial cliente de la Sociedad para que termine su relación o potencial relación con la Sociedad ni (ii) contratar o solicitar, reclutar, inducir, persuadir, influir o animar a cualquier empleado de la sociedad a causar baja en la misma.

#### 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 aplica.

#### A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

##### Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

La Sociedad ha concedido un préstamo a los Administradores para la ejecución del plan de incentivos por importe de 3.850 miles de euros. Este préstamo devenga un tipo de interés de mercado y su duración es de 7 años.

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

##### Explique las remuneraciones en especie

La Sociedad facilita al Consejero Delegado un coche de empresa de acuerdo con su política aplicable. Asimismo, la Sociedad asume los gastos del renting, o el que corresponda, los gastos del seguro, reparaciones y los relativos al mantenimiento del vehículo. Sin embargo, las responsabilidades incurridas por parkings y multas de tráfico son asumidas por el Consejero Delegado.

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

#### A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

##### Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

No aplica.

#### A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

##### Explique los otros conceptos retributivos

No ha habido en el ejercicio ningún otro concepto retributivo distinto de los anteriores.

#### A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

##### Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

De acuerdo con el Plan de Incentivos en acciones, el derecho a recibir acciones se devenga cuando, para un periodo de cálculo determinado, se cumplan las condiciones establecidas en el mismo. Estas condiciones hacen referencia a que la rentabilidad del accionista sea superior a un porcentaje determinado, medido fundamentalmente mediante la generación de valor en los activos adquiridos. El derecho al incentivo se devenga y se calcula anualmente, siendo el período de cálculo el comprendido entre el mes de julio y el mes de junio del año siguiente, y se liquida mediante la entrega de acciones transcurrido dicho período.

Asimismo, si la Sociedad determina que estructurar el incentivo de otro modo distinto a la entrega de acciones como Incentivo o a la entrega de efectivo (p.e., mediante warrants, opciones sobre acciones, etc.) puede resultar más ventajoso para la Sociedad o para los miembros del equipo directivo, la Sociedad podrá entonces estructurar el Incentivo mediante dicho otro medio.

## **B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS**

Derogado.

## **C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

### **Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio**

La retribución aplicada durante el ejercicio 2016 a los Consejeros se ha estructurado de la siguiente forma: la asignación de dietas por importe de 325 miles de euros correspondientes a los tres consejeros independientes (232 miles de euros en 2015) y el pago de un sueldo de 900 miles de euros al Consejero Delegado (750 miles de euros en 2015).



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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2016
LUIS LÓPEZ DE HERRERA-ORIA	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
DAVID JIMÉNEZ-BLANCO CARRILLO DE ALBORNOZ	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
FERNANDO BAUTISTA SAGÜÉS	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
LUIS MARÍA ARREDONDO MALO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
CHETAN GULATI	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 04/10/2016.

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
LUIS MARÍA ARREDONDO MALO	0	0	125	0	0	0	0	0	125	86
DAVID JIMÉNEZ-BLANCO CARRILLO DE ALBORNOZ	0	0	100	0	0	0	0	0	100	73
FERNANDO BAUTISTA SAGÜÉS	0	0	100	0	0	0	0	0	100	73
CHETAN GULATI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS LÓPEZ DE HERRERA-ORIA	600	0	0	300	0	0	0	0	900	750

## ii) Sistemas de retribución basados en acciones

LUIS LÓPEZ DE HERRERA-ORIA Equity Incentive Plan												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016							
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio				
07/05/2015	0	267.738	10,37	Este plan de incentivos no está basado en opciones	0	471.776	12,30	Este plan de incentivos no está basado en opciones				
Condiciones: El plan se devenga cuando para un periodo se cumplen las condiciones del plan: que la rentabilidad del accionista sea superior a un porcentaje, medido por la generación de valor en los activos.												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
471.776	12,30	5.802	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	Este plan de incentivos no está basado en opciones	
Otros requisitos de ejercicio: El plan se devenga cuando para un periodo se cumplen las condiciones del plan: que la rentabilidad del accionista sea superior a un porcentaje, medido por la generación de valor en los activos.												

## 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
LUIS MARÍA ARREDONDO MALO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS LÓPEZ DE HERRERA-ORIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FERNANDO BAUTISTA SAGÜÉS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DAVID JIMÉNEZ-BLANCO CARRILLO DE ALBORNOZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CHETAN GULATI	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
LUIS MARÍA ARREDONDO MALO	125	0	0	125	0	0	0	0	125	86	0
LUIS LÓPEZ DE HERRERA-ORIA	900	5.802	0	6.702	0	0	0	0	6.702	3.525	0
FERNANDO BAUTISTA SAGÜÉS	100	0	0	100	0	0	0	0	100	73	0
DAVID JIMÉNEZ-BLANCO CARRILLO DE ALBORNOZ	100	0	0	100	0	0	0	0	100	73	0
CHETAN GULATI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1.225</b>	<b>5.802</b>	<b>0</b>	<b>7.027</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7.027</b>	<b>3.757</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.

No aplica.

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

	Número	% sobre el total
<b>Votos emitidos</b>	36.273.905	100,00%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	15.532.542	43,00%
<b>Votos a favor</b>	20.119.363	55,00%
<b>Abstenciones</b>	622	2,00%

## **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.

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

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 23/02/2017.

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

Sí

No