

## 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.**

A-04128732

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

FUNESPAÑA, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

SUFLI, S/N (ROTONDA CUESTA LOS CALLEJONES) ALMERIA

## 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 retribución de los Consejeros se determina de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable a las sociedades de capital, los Estatutos y el Reglamento del Consejo de Administración de la sociedad, y los acuerdos adoptados en la Junta General de Accionistas.

En la Junta General Ordinaria de Accionistas de Funespaña, S.A., celebrada el 16 de junio de 2015, se aprobó la modificación y posterior refundición de los Estatutos de la Sociedad, entre ellos, el artículo que regulaba las remuneraciones de los Consejeros, el artículo 17, cuyo tenor literal es el siguiente:

“El cargo de Consejero es retribuido.

La remuneración de los Consejeros por su condición de tales, consistirá en una asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a las Comisiones Delegadas del Consejo de Administración, que podrán ser superiores para las personas que ocupen cargos en el seno del propio Consejo o desempeñen la Presidencia de las Comisiones Delegadas del Consejo. Esta remuneración se complementará con otras compensaciones no dinerarias que estén establecidos con carácter general para el personal de la Sociedad.

El importe máximo de la remuneración anual de los Consejeros por su condición de tales será fijado por la Junta General y será distribuido por el Consejo de Administración de la manera que éste decida, teniendo en cuenta los criterios señalados en el párrafo anterior.

Los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas en la Sociedad o en su Grupo quedarán excluidos del sistema de retribución establecido en el párrafo anterior, y tendrán derecho a percibir retribución únicamente por la prestación de dichas funciones ejecutivas. Dicha retribución se fijará por el Consejo de Administración y se detallará, en todos sus conceptos, en el correspondiente contrato entre la Sociedad y los Consejeros Ejecutivos, que deberá ser aprobado por el Consejo de Administración.

La retribución de los Consejeros que tengan funciones ejecutivas podrá incluir la entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o cantidades referenciadas al valor de las acciones con sujeción a los requisitos que se establezcan en la legislación vigente en cada momento.

Con independencia de las remuneraciones establecidas en los párrafos precedentes, se compensará a todos los Consejeros los gastos de viaje, desplazamientos y otros que realicen para asistir a las reuniones de la Sociedad o para el desempeño de sus funciones.

En todo caso, la remuneración de los Consejeros se ajustará a lo previsto en la política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General, en los términos legalmente establecidos.”

Los principios y fundamentos generales del sistema de remuneración establecido para los Consejeros de Funespaña pretenden que su remuneración guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.

De este modo, podemos indicar que como principios y fundamentos generales destacan:

- Proporcionalidad razonable con la situación económica de la empresa y con los estándares de mercado de empresas comparables.
- Atracción y retención del talento.
- Compensación adecuada de la dedicación, cualificación y responsabilidad.
- Adecuada proporción de los componentes fijos y variables, que evite una excesiva dependencia de los componentes variables.

En aplicación de dichos principios, el sistema de remuneración de los Consejeros en su condición de tales reúne las siguientes características:

- Los Consejeros por su condición de tales, perciben una retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a las Comisiones Delegadas del Consejo de Administración (Comisión Ejecutiva, Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y Comisión de Auditoría y Control), que podrán ser superiores para las personas que ocupen cargos en el seno del propio Consejo o desempeñen la Presidencia de las Comisiones Delegadas del Consejo. Esta remuneración se complementará con otras compensaciones no dinerarias que estén establecidos con carácter general para el personal de la Sociedad.

- Exclusión de los consejeros no ejecutivos de la remuneración variable, ligada al rendimiento de la sociedad, para evitar conflictos de intereses.

El sistema de remuneración de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad se rige por los siguientes criterios:

- Las retribuciones por el desempeño de funciones ejecutivas se establecen de conformidad con las funciones, nivel de responsabilidad y perfil profesional.

- Los consejeros ejecutivos no pueden percibir las retribuciones asignadas a los consejeros en su condición de tales.

- Dichas retribuciones presentan una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables, constituyendo la retribución fija una parte suficientemente elevada de la remuneración total.

- El sistema retributivo es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la sociedad, sin que la remuneración variable amenace la capacidad de la Sociedad para mantener una adecuada base de capital.

Durante el ejercicio 2016, y concretamente, en la Junta General Ordinaria de Accionistas de Funespaña, S.A. celebrada el 28 de junio de 2016, se sometió a votación consultiva el Informe de Retribuciones de los Consejeros, donde se contemplaba la Política de Retribuciones para ese año en curso, así como la previsibilidad para los años futuros. Dicho Informe fue aprobado por el Consejo de Administración de 31 de marzo de 2016, previo Informe Favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Para el presente ejercicio 2017, se ha aprobado por el Consejo de Administración de fecha 19 de enero de 2017, previo Informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la Política de Retribuciones de los Consejeros.

En cuanto a los criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los Consejeros, en el caso de los Consejeros Externos el objetivo es remunerarles, mediante una asignación fija, de acuerdo con su valía profesional, dedicación al cargo y responsabilidad asumida por el mismo, sin que su objetividad en la defensa de los intereses sociales pueda verse afectada por la retribución percibida. En cuanto al Consejero Ejecutivo, el objetivo es configurar un paquete retributivo (integrado por una asignación fija, por el desempeño de su cargo de Consejero en la Sociedad; y una asignación variable que va vinculada al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Compañía) que permitan atraer y retener a los profesionales más destacados, al tiempo que conseguir establecer un vínculo estable y con vocación de permanencia en el tiempo entre la remuneración, los resultados y los riesgos asumidos.

## 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

Conforme a las buenas prácticas de Gobierno Corporativo, el Reglamento del Consejo de Administración regula, en su artículo 44, la existencia de una Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cuyas funciones, entre otras, son las siguientes:

"(...)

Proponer al Consejo la política de retribución de los Consejeros y Altos Directivos.

Proponer al Consejo la retribución individual de los Consejeros Ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos.

Proponer al Consejo la retribución individual de los contratos de los Altos Directivos.

Proponer al Consejo las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos.

Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad."

Dicha Comisión está integrada por 3 Consejeros. El Consejo de Administración designa a los miembros de la Comisión teniendo presente los conocimientos, aptitudes y experiencia de los Consejeros, y los cometidos de la Comisión.

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a la fecha de elaboración del presente Informe, son los siguientes:

Presidente: D. Carlos Rodolfo Lavilla (Independiente).

Vocal: D<sup>a</sup>. María Victoria Hidalgo Castaño (Independiente).

Vocal: MAPFRE CONSULTORES DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A., representada por D. Javier del Río Martín (Externo Dominical).

Esta Comisión se reúne cada vez que es necesario para el adecuado desarrollo de sus funciones, habiéndose celebrado, en el ejercicio 2016, dos reuniones, tal y como se ha declarado en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

El artículo 33 del Reglamento del Consejo de Administración establece que el Consejo de Administración elaborará el Informe Anual sobre las Remuneraciones de sus Consejeros, que se someterá a votación de la Junta General de Accionistas como punto separado del Orden del Día y con carácter consultivo. Asimismo, el Consejo informará sobre el papel desempeñado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la elaboración de la política de retribuciones. La Sociedad no ha contado durante el ejercicio 2016 con asesoramiento externo para definir la Política de 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**

Tal y como se ha indicado en el apartado A.1. del presente Informe, la Sociedad cuenta con un sistema retributivo que diferencia entre consejeros externos y consejeros ejecutivos, explicándose a continuación los componentes de su retribución de forma diferenciada.

A) Retribuciones de los Consejeros No Ejecutivos:

La retribución básica de los Consejeros que no son Ejecutivos consiste en una asignación fija anual por pertenencia al Consejo de Administración, cuyo importe para el 2017 asciende a un total de 26.780,00€, a excepción de los Consejeros no Ejecutivos que, a su vez, desempeñan el cargo de Presidente de alguna de las Comisiones Delegadas, como lo son:

1. D. Francisco J. Marco Orenes, en representación de MAPFRE ESPAÑA COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A., Presidente de la Comisión Ejecutiva.
2. D. Carlos Rodolfo Lavilla, Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
3. D<sup>a</sup>. María Victoria Hidalgo Castaño, Presidenta de la Comisión de Auditoría y Control, quienes percibirán en el ejercicio 2017 una asignación fija anual que asciende a un total de 37.492,00€.

B) Retribuciones de los Consejeros Ejecutivos:

La retribución fija del Consejero Ejecutivo para el 2017 es la que se detalla a continuación:

NOMBRE REMUNERACIONES (euros)

D. Alberto Ortiz Jover. 155.480,00€

Aquellos Consejeros que sean miembros del Consejo de Administración de la Empresa Mixta de Serveis Fúnebres Municipals de Tarragona percibirán, igualmente, unas dietas por asistencia a esos Consejos, que se detallan individualmente en el apartado D del presente Informe.

Para el ejercicio 2017, se estima que la retribución fija anual para el Consejero Ejecutivo y los no Ejecutivos, por el desempeño de su cargo en el Consejo de Administración de la Sociedad, ascenderá a un total de 418.816,00€

El Consejero Ejecutivo D. Alberto Ortiz Jover ha percibido en el ejercicio 2016, un total de 14.400,00 €, en concepto de subvención de vehículo propio, por el uso del mismo en beneficio de la Sociedad, que se computa dentro del concepto de Sueldo, del apartado D del presente Informe.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgan.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de

evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.

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

**Explique los componentes variables de los sistemas retributivos**

Únicamente, el Consejero Ejecutivo percibe retribución variable, vinculada al cumplimiento de los objetivos estratégicos:  
INDICADOR % SOBRE RETRIBUCIÓN TOTAL

1. Beneficio antes de impuestos (1) 60%
2. Cumplimiento del presupuesto de gastos(1) 40%

(1) Objetivos referenciados sobre presupuesto aprobado en Consejo de Administración con la necesaria adaptación al cambio de Sistema de la Contabilización de las Empresas Mixtas.

La retribución variable se liquidará según la siguiente escala de liquidación:

% Cumplimiento < 92%  
% Variable 85%

% Cumplimiento 92%-94,99%  
% Variable 90%

% Cumplimiento 95%-97,99%  
% Variable 95%

% Cumplimiento 98%-100%  
% Variable 100%

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, ni tampoco planes de pensiones de aportación o prestación definida a favor de ningún Consejero.

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

**Explique las indemnizaciones**

En el caso de los Consejeros Externos no existen indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como Consejero.

En el caso de Consejero Ejecutivo, su cese en el cargo de Consejero o la resolución, cualquiera que sea la causa, del contrato de Consejero Ejecutivo, no supondrá la resolución de su relación laboral, sino, por el contrario, el levantamiento de su suspensión y la recuperación de su vigencia. La resolución anticipada de la relación previa, por decisión de

la compañía, dará derecho a percibir por el Consejero Ejecutivo, salvo que exista causa que justifique un despido procedente, la indemnización prevista en el artículo 56.1.a) y en la Disposición Transitoria 11ª del Estatuto de los Trabajadores.

En el ejercicio 2016 no se ha abonado ninguna cantidad por este concepto.

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

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

La duración del contrato del Consejero Ejecutivo está vinculada a la condición de miembro ejecutivo del Consejo de Administración de la Sociedad, suponiendo el cese en el mismo, el levantamiento de la suspensión de la relación laboral y la recuperación de su vigencia. La extinción a la fecha de su vencimiento de la relación previa no conllevará por sí misma derecho económico alguno.

Tal y como se ha indicado en el apartado A.6., su cese en el cargo de Consejero o la resolución, cualquiera que sea la causa, del contrato de Consejero Ejecutivo, no supondrá la resolución de su relación laboral, sino, por el contrario, el levantamiento de su suspensión y la recuperación de su vigencia. La resolución anticipada de la relación previa, por decisión de la compañía, dará derecho a percibir por el Consejero Ejecutivo, salvo que exista causa que justifique un despido procedente, la indemnización prevista en el artículo 56.1.a) y en la Disposición Transitoria 11ª del Estatuto de los Trabajadores. En ese caso, deberá mediar un periodo mínimo de tres meses por parte de la Sociedad.

Los Consejeros ejercen su cargo por el plazo estipulado en los Estatutos Sociales, pudiendo ser reelegidos hasta alcanzar la edad de setenta años.

La dedicación del Consejero Ejecutivo deberá ser exclusiva, y no existen condiciones contractuales relativas a pactos o acuerdos de no concurrencia post-contractual y permanencia. No existen, tampoco, cláusulas relativas a primas de contratación.

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**

Ningún Consejero ha prestado servicios distintos de los inherentes a su cargo de Consejero o funciones ejecutivas.

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**

Durante el ejercicio 2016, se ha remunerado, como anticipo, al Consejero Ejecutivo D. Alberto Ortiz Jover, parte del importe correspondiente a la retribución variable por cumplimiento de objetivos estratégicos, aprobada por la Sociedad, ascendente a un total de 42.000,00€, tal y como queda detallado en el apartado D de este Informe, habiendo sido eventualmente devuelto.

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

**Explique las remuneraciones en especie**

El Consejero Ejecutivo dispone como retribución en especie de los siguientes conceptos:

- a) Compensación de gastos por uso de vehículo propio.
- b) Chequeo médico anual.

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 se han producido pagos de esta naturaleza.

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

**Explique los otros conceptos retributivos**

No existen otros conceptos retributivos distintos 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**

La actual retribución variable, como declarábamos en el apartado A.4., está vinculada al cumplimiento de objetivos estratégicos. Durante el ejercicio 2016, se ha percibido la totalidad de la retribución variables aprobada para el ejercicio, en tanto que se ha cumplido con lo previsto en el Plan Estratégico de la compañía, si bien, de conformidad con lo dispuesto en el contrato del consejero ejecutivo, en su condición de personal relevante, el 70 por ciento de la retribución variable que le corresponda percibir para los ejercicios posteriores le será abonado dentro del primer trimestre del año siguiente al del devengo. Del importe que represente el 30 por ciento restante se le abonará un tercio en cada uno de los tres años siguientes al año del pago inicial, dentro del primer trimestre de cada uno de ellos.

En relación a las potenciales situaciones de conflictos de intereses, la normativa interna de la entidad establecen que deberán ser puestas en conocimiento del Consejo de Administración, con la debida antelación.

## **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**

Los principales conceptos retributivos en el ejercicio 2016 han sido los siguientes:

SUELDO: Retribuciones fijas de los consejeros ejecutivos descritas en el apartado A.3 del presente Informe devengadas por las labores de alta dirección.

RETRIBUCIÓN FIJA: Asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración, percibida exclusivamente por los Consejeros Externos.

RETRIBUCIÓN VARIABLE: Asignación variable percibida por los Consejeros Ejecutivos, ligada al cumplimiento de objetivos estratégicos de la compañía.

REMUNERACIÓN POR PERTENENCIA A COMISIONES DEL CONSEJO: Asignación por pertenencia a las Comisiones Delegadas del Consejo de Administración, percibida exclusivamente por los Consejeros Externos.

DIETAS: Asignación percibida por los Consejeros por asistencia a otros Consejos de sociedades que pertenecen al Grupo.

OTROS CONCEPTOS: Retribuciones en especie detalladas con anterioridad en el apartado A.10.

Los importes individualizados percibidos por los distintos consejeros figuran en el apartado D del presente Informe.

En cuanto a la retribución variable del Consejero Ejecutivo, una vez finalizado el ejercicio 2016, se ha procedido a determinar su cuantía sobre la base del cumplimiento de objetivos estratégicos respecto al beneficio obtenido por la sociedad, y se aplicará la política de diferimiento mencionada en el apartado A.13 del presente Informe.



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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
MAPFRE ESPAÑA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MAPFRE AUTOMOCIÓN, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MAPFRE CONSULTORES DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
CARLOS RODULFO LAVILLA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARÍA VICTORIA HIDALGO CASTAÑO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ALBERTO ORTIZ JOVER	Ejecutivo	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
MAPFRE ESPAÑA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.	0	26	0	0	0	10	0	0	36	35
ALBERTO ORTIZ JOVER	151	0	0	0	78	0	0	14	243	240
CARLOS RODULFO LAVILLA	0	26	0	0	0	10	0	0	36	35
MARÍA VICTORIA HIDALGO CASTAÑO	0	26	0	0	0	10	0	0	36	35
MAPFRE AUTOMOCIÓN, S.A.	0	26	0	0	0	0	0	0	26	25
MAPFRE CONSULTORES DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.	0	26	0	0	0	0	0	0	26	25

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

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

iv) Otros beneficios (en miles de €)

ALBERTO ORTIZ JOVER			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		Anticipo	42000
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	0,00	0,00

**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
ALBERTO ORTIZ JOVER	0	0	11	0	0	0	0	0	11	9
CARLOS RODULFO LAVILLA	0	0	5	0	0	0	0	0	5	4

**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
MAPFRE ESPAÑA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.	36	0	0	36	0	0	0	0	36	35	0
ALBERTO ORTIZ JOVER	243	0	0	243	11	0	0	11	254	249	0
CARLOS RODULFO LAVILLA	36	0	0	36	5	0	0	5	41	39	0
MARÍA VICTORIA HIDALGO CASTAÑO	36	0	0	36	0	0	0	0	36	35	0
MAPFRE AUTOMOCIÓN, S.A.	26	0	0	26	0	0	0	0	26	25	0
MAPFRE CONSULTORES DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.	26	0	0	26	0	0	0	0	26	25	0
<b>TOTAL</b>	<b>403</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>403</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>419</b>	<b>408</b>	<b>0</b>

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

Como se ha indicado en el apartado A.1. y en el apartado A.4. del presente informe, la retribución variable del Consejero Ejecutivo está vinculada al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la compañía.

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	17.675.743	96,08%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	17.675.743	96,08%
Abstenciones	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 27/02/2017.

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

Sí

No