

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.

A86919271

DENOMINACIÓN SOCIAL

HISPANIA ACTIVOS INMOBILIARIOS SOCIMI, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

SERRANO, 30 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

Corresponde a la Junta General de Accionistas determinar la política de retribución de los Consejeros, incluyendo la fijación, con carácter anual, de una cantidad anual máxima a distribuir entre los Consejeros en concepto de retribución. Por su parte, conforme al artículo 38.2 artículo de los Estatutos Sociales, el Consejo de Administración, de acuerdo con la política de remuneraciones de los Consejeros, debe fijar en cada ejercicio el importe concreto a percibir por cada uno de los miembros del mismo, pudiendo graduar la cantidad a percibir por cada uno de ellos en función de su pertenencia o no a órganos delegados del Consejo, los cargos que ocupe en el mismo, o en general, a su dedicación a las tareas de administración o al servicio de la Sociedad.

En consonancia con las directrices de retribución de los Consejeros anteriormente indicadas, el Consejo de Administración, en su reunión de fecha 27 de mayo de 2015, aprobó proponer a la Junta de Accionistas la denominada "Política de Remuneración", siendo ésta aprobada por la Junta en su reunión del 29 de junio de 2015 para el periodo que comprende los ejercicios 2015, 2016 y 2017. La aprobación de esta política de retribución vino motivada por las modificaciones introducidas por la Ley 31/2014 y para adecuar el sistema de retribución a la realidad de la retribución percibida por los Consejeros durante el ejercicio 2014.

La Política de Remuneración de la Sociedad tiene como objetivo establecer los principios básicos y el marco general para la fijación de la retribución del Consejo de Administración de forma que sea proporcional a la dedicación y a las funciones a desempeñar y esté alineada con el mercado. En esta línea, el Consejo de Administración considera que la Política de Remuneración guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, se adapta a la situación económica de ésta y es acorde con los estándares de mercado de empresas comparables, siendo además, compatible con la estrategia, los objetivos, los valores y los intereses de la Sociedad.

La Política de Remuneración es de aplicación a todos los Consejeros que forman parte del Consejo de Administración, y de las distintas Comisiones Delegadas de éste en función de su naturaleza y dedicación y se fundamenta en los siguientes principios:

(a) Proporcionalidad y adecuación. La remuneración será suficiente y adecuada a la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidades de los Consejeros, pero sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer la independencia de criterio de los Consejeros no ejecutivos.

a. Se atenderá a un criterio de mercado, en atención a la retribución fijada para Consejeros de sociedades cotizadas comparables, teniendo en cuenta, asimismo, la importancia de la Sociedad y la situación económica que tuviera en cada momento.

b. La remuneración estará orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad de la Sociedad.

(b) Transparencia. La asignación de las retribuciones se consignará en la memoria, en el informe anual de gobierno corporativo, y en el informe anual sobre remuneraciones. Para mayor claridad, se facilitarán los datos de manera individualizada para cada Consejero, con desglose de los distintos conceptos o partidas retributivas, según sea exigido por la normativa vigente en cada momento.

(c) Involucración. La retribución individual de los Consejeros por el desempeño de funciones de supervisión y decisión colegiada, se determinará por el Consejo de Administración, dentro del máximo fijado por la Junta General de Accionistas, en función de los cargos desempeñados por los Consejeros en el propio órgano colegiado y de la pertenencia y asistencia a las distintas Comisiones, así como, en su caso, de otras circunstancias objetivas que pueda tener en cuenta el Consejo; lo anterior, teniendo en cuenta que, en línea con las modificaciones estatutarias que se proponen para su aprobación a la Junta, únicamente los Consejeros que tengan la consideración de independientes tendrán derecho a percibir remuneración en su condición de tales.

Por último, cabe destacar que únicamente los Consejeros independientes tienen derecho a recibir remuneración por el desempeño de sus funciones como Administradores, que consistirá en una cantidad fija anual, que estará, necesariamente, dentro del importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales que, a estos efectos, apruebe la Junta General de Accionistas (todo ello, sin perjuicio de que, de conformidad con el artículo 38.3 de los Estatutos Sociales, Hispania reembolse a los Consejeros los gastos de viaje justificados que origine la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración o de las Comisiones de las que formen parte y de que, en su caso, contrate un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros).

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 4.3 (j) del Reglamento del Consejo de Administración corresponde al Consejo de Administración la aprobación de la retribución de cada Consejero, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de conformidad con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General. Por otro lado, según lo dispuesto en los apartados (n) y (o) del artículo 38.4 del Reglamento del Consejo de Administración, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisar periódicamente la política de retribuciones de los Consejeros y proponer su modificación y actualización al Consejo de Administración para su elevación a la Junta General de accionistas, así como la cuantía de las retribuciones anuales de estos.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por los siguientes Consejeros externos:

- Como Presidente, Don José Pedro Pérez-Llorca y Rodrigo (independiente).
- Como Vocal, Doña María Concepción Osácar Garaicoechea (otro externo).
- Como Vocal, Don Rafael Miranda Robredo (independiente).

En los procesos de adopción de sus respectivas decisiones, tanto el Consejo de Administración como la Comisión de Nombramientos y Retribuciones contarán con la información y el asesoramiento de consultores externos expertos en la materia, teniendo en consideración las recomendaciones y políticas en materia de retribuciones más reconocidas a nivel internacional. En particular, en la fijación de los términos originales de retribución del Consejo reflejados actualmente en la Política de Retribuciones de Consejeros aprobada por la Junta General, se contó con el asesoramiento de Spencer Stuart, que llevó a cabo un análisis retributivo de mercado y presentó un informe comparativo sobre retribuciones, que fue entregado a Hispania en febrero de 2014.

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

Conforme a lo establecido en el artículo 38.2 de los Estatutos Sociales, el 29 de junio de 2015, la Junta de Accionistas de la Sociedad decidió fijar la retribución del Consejo de Administración para el ejercicio 2015 en la cantidad máxima de 380.000 euros (incluyendo la retribución por pertenencia a Comisiones Delegadas del Consejo de Administración).

Sobre esta base, dentro del citado límite y de acuerdo con el artículo 38.2 de los Estatutos Sociales, el Consejo de Administración acordó fijar el importe concreto a percibir por cada uno de sus miembros en función de su pertenencia al Consejo, o a sus distintas Comisiones, estableciendo las siguientes retribuciones:

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:
Presidente - 120.000€
Vocal - 50.000€

COMISIÓN EJECUTIVA:
Presidente - 30.000€
Vocal - 10.000€

COMISIÓN DE AUDITORÍA
Presidente - 20.000€
Vocal - 10.000€

COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES
Presidente - 10.000€
Vocal - 10.000€

No obstante lo anterior, conforme al artículo 38.1 de los Estatutos Sociales, los Consejeros categorizados como "otros Consejeros externos", esto es, Don Fernando Gumuzio Íñiguez de Onzoño y Doña María Concepción Osácar Garaicoechea, no percibieron cantidad alguna en concepto de retribución anual por su pertenencia al Consejo de Administración, sin que procediera tampoco retribución alguna por su pertenencia a las Comisiones Delegadas del mismo.

Por otra parte, conforme a lo previsto en el artículo 38.3 de los Estatutos Sociales, los Consejeros tienen derecho a que les sean reembolsados los gastos de desplazamiento justificados que origine la asistencia a dichas sesiones del Consejo de Administración y de las Comisiones de las que formen parte.

Finalmente, de acuerdo con el artículo 38.5 de los Estatutos Sociales, los Consejeros que puedan desarrollar en un futuro funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir la retribución que por el desempeño de dichas responsabilidades se prevea en el contrato celebrado a tal efecto entre el Consejero y la Sociedad. Corresponderá al Consejo de Administración fijar la retribución de los Consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas y aprobar, con la mayoría legalmente exigible, los contratos de los Consejeros ejecutivos con la Sociedad.

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

La política de retribuciones de la Sociedad no contempla componente variable alguno en el sistema de retribuciones.

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 está contemplado que los Consejeros perciban retribución alguna en concepto de pensiones ni seguros de vida.

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

Explique las indemnizaciones

No está contemplado el pago de indemnización alguna en caso de 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

Tal y como se ha explicado en el apartado A3, los Consejeros que, en su caso, desarrollen en el futuro funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir la retribución que por el desempeño de dichas responsabilidades se prevea en el contrato celebrado a tal efecto entre el Consejero y la Sociedad.

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 se han abonado remuneraciones suplementarias a los Consejeros.

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No se ha concedido retribución alguna en forma de anticipos, créditos o garantías.

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

Explique las remuneraciones en especie

Durante el ejercicio 2016 no se ha abonado remuneración alguna en especie.

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

Durante el ejercicio 2016 no se han devengado remuneraciones 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

La dirección y gestión de todos los servicios de Hispania corresponde a Azora Gestión SGIC, S.A.U. en virtud del Contrato de Gestión (Investment Management Agreement) celebrado con fecha 21 de febrero de 2014.

La retribución de la gestora por los servicios los servicios objeto de prestación bajo el Contrato de Gestión se divide en unos Honorarios Base y unos Honorarios de Incentivo. Además, en determinados casos de resolución anticipada del contrato de gestión, la gestora tendrá derecho a un pago compensatorio.

Los Honorarios Base se abonarán a la Gestora al final de cada trimestre. Los Honorarios Base equivaldrán a un cuarto (1/4) del 1,25% anual (0,3125% trimestral del EPRA NAV del trimestre correspondiente. En relación con los Honorarios Base, la Sociedad ha sido informada de la decisión de la Gestora de renunciar unilateralmente a parte de los Honorarios Base a los que tendría derecho en las siguientes situación: (i) cuando el último valor neto de los activos (NAV) reportado de la Sociedad supere 1.200 millones de euros, los Honorarios Base a pagar a la Gestora por cualquiera de dichos excesos se calculará por referencia a un 1,00% anual (0,25% por trimestre); y (ii) cuando, en el último día hábil del trimestre en cuestión, menos del 50% de los fondos obtenidos han sido comprometidos, los Honorarios Base a pagar a la Gestora por el Aumento de Capital se calculará por referencia al 0,625% anual (0,15625% trimestralmente).

Por otro lado, los Honorarios de Incentivo se han diseñado para incentivar y recompensar a la gestora por crear valor para los accionistas. La estructura de Honorarios de Incentivo acordada no depende de referencias contables o de las plusvalías latentes de la Sociedad sino de los beneficios materializados y distribuidos a los accionistas como flujos de efectivo. La estructura de honorarios de incentivo está diseñada para garantizar que: (i) la gestora sólo tendrá derecho a percibir Honorarios de Incentivo una vez que los accionistas hayan obtenido por su inversión una tasa interna de retorno mínima del 10% y (ii) la gestora como máximo recibirá honorarios de incentivo equivalentes a una cuarta parte del total de distribuciones de capital realizadas por la Sociedad a los accionistas por encima del importe de las aportaciones (es decir un 20% del total de efectivo disponible para compartir entre accionistas y gestora). A estos efectos, se entenderán como distribuciones de capital, todos los pagos realizados a los accionistas por medio de dividendos, recompra de acciones, reducción de capital o transacciones similares que supongan un pago en efectivo a los accionistas, y como total de distribuciones de capital en una determinada fecha, el conjunto de distribuciones de capital realizadas hasta dicha fecha.

Sobre la base de lo anterior, y en ausencia de distribuciones a los accionistas, el importe total abonado a la gestora durante el ejercicio 2016 asciende a 15.113 miles de euros en concepto de honorarios base.

Por otra parte, y en virtud del contrato de servicios de gestión suscrito entre la Sociedad y Azzam Gestión Inmobiliaria, S.L. esta última entidad, perteneciente al Grupo Azora, presta al Grupo Hispania servicios de gestión de activos en el área residencial (incluyendo comercialización, administración y gestión patrimonial, entre otros servicios). Asimismo, y como complemento al citado contrato, la Sociedad firmó también un contrato de servicios específicos de gestión inmobiliaria (consistentes básicamente en servicios de revisión y toma de control de inmuebles) con Azzam Vivienda, S.L.U., filial íntegramente participada de Azzam Gestión Inmobiliaria, S.L. Conforme a los términos de los citados contratos, Azzam Gestión Inmobiliaria, S.L. tiene derecho a unos honorarios del 4,5% sobre las rentas brutas facturadas y una mensualidad bruta por cada contrato de alquiler firmado (siempre que el nuevo inquilino permanezca al menos 12 meses, correspondiéndole a parte proporcional en caso de que el inquilino abandone antes de dicha fecha). Por su parte, los honorarios de Azzam Vivienda, S.L.U. ascienden a un pago inicial de 15.000 euros por edificio gestionado.

Sobre la base de lo anterior, el importe de los honorarios percibidos durante el ejercicio 2016 por ambas sociedades asciende a 532 miles de euros.

En relación con lo anterior se señala que los Consejeros de Hispania Doña María Concepción Osácar Garaicoechea y Don Fernando Gamuzio Íñiguez de Onzoño son miembros del Consejo de Administración y, al mismo tiempo, accionistas indirectos, a través de sus sociedades patrimoniales (Baztán Consultores, S.L. y Hermanos Bécquer 10, S.L.) de Azora Altus, sociedad cabecera del Grupo Azora, al que pertenece Azora Gestión SGIC, S.A.U.

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 los principios de la política retributiva de Hispania, propuestos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración, al tratar la remuneración de Consejeros, el Consejo de Administración no sólo debe considerar la responsabilidad y el grado de compromiso del Consejero, sino también a las exigencias del mercado, utilizando para ello criterios de moderación, debidamente contrastados, en su caso, con los informes facilitados por profesionales expertos en la materia.

Con el propósito de mantener a los Consejeros motivados y comprometidos con la Sociedad a largo plazo, el Consejo de Administración debe procurar, en todo momento, que la retribución del Consejero sea acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables en dimensión, tamaño y/o actividad.

Por otra parte, la retribución de los Consejeros se compone únicamente de una asignación fija en función de los cargos que desempeñen el Consejero dentro del Consejo de Administración y sus Comisiones. De este modo se limita al máximo la exposición a riesgos excesivos derivados de la consecución de determinados objetivos o resultados.

Respecto de las medidas previstas para evitar conflictos de interés, de acuerdo con lo establecido en el artículo 24.1 del Reglamento del Consejo de Administración, los Consejeros procurarán evitar las situaciones que puedan suponer un conflicto de interés entre la Sociedad y el Consejero o sus personas vinculadas y, en todo caso, el Consejero deberá comunicar, cuando tuviese conocimiento de los mismos, la existencia de conflictos de interés al Consejo de Administración y abstenerse de asistir e intervenir en las deliberaciones y votaciones que afecten a asuntos en los que se halle interesado personalmente.

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

1. Respecto de los Consejeros independientes, la retribución fija anual que han percibido durante el ejercicio 2016 por su pertenencia al Consejo, o a sus distintas comisiones, se estructura de la siguiente manera:

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:
Presidente - 120.000€
Vocal - 50.000€

COMISIÓN EJECUTIVA:

Presidente - 30.000€

Vocal - 10.000€

COMISIÓN DE AUDITORÍA

Presidente - 20.000€

Vocal - 10.000€

COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

Presidente - 10.000€

Vocal - 10.000€

2. En cuanto a los Consejeros que ostentan la categoría de "otros Consejeros externos", esto es, Don Fernando Gumuzio Íñiguez de Onzoño y Doña María Concepción Osácar Garaicoechea, dadas sus especiales circunstancias y su vinculación con la sociedad gestora (Azora Gestión SGIC, S.A.U), no han percibido cantidad alguna en concepto de retribución anual por su pertenencia al Consejo de Administración, sin que proceda tampoco retribución alguna por su pertenencia a las comisiones delegadas del mismo.

3. Conforme a lo previsto en el artículo 38.3 de los Estatutos Sociales, los miembros del Consejo de Administración verán reembolsados los gastos de desplazamiento justificados que origine la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de las Comisiones de las que formen parte.

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2016
RAFAEL MIRANDA ROBLEDO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ PEDRO PÉREZ-LLORCA Y RODRIGO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
LUIS ALBERTO MAÑAS ANTÓN	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARÍA CONCEPCIÓN OSÁCAR GARAICOECHEA	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
FERNANDO GUMUZIO IÑIGUEZ DE ONZOÑO	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
RAFAEL MIRANDA ROBLEDO	0	120	0	0	0	40	0	0	160	160
JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	0	50	0	0	0	20	0	0	70	70
JOSÉ PEDRO PÉREZ-LLORCA Y RODRIGO	0	50	0	0	0	20	0	0	70	70
LUIS ALBERTO MAÑAS ANTÓN	0	50	0	0	0	20	0	0	70	70
MARÍA CONCEPCIÓN OSÁCAR GARAICOECHEA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FERNANDO GUMUZIO IÑIGUEZ DE ONZOÑO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

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
RAFAEL MIRANDA ROBLEDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ PEDRO PÉREZ-LLORCA Y RODRIGO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS ALBERTO MAÑAS ANTÓN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARÍA CONCEPCIÓN OSÁCAR GARAICOECHEA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FERNANDO GUMUZIO IÑIGUEZ DE ONZOÑO	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
RAFAEL MIRANDA ROBLEDO	160	0	0	160	0	0	0	0	160	160	0
JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	70	0	0	70	0	0	0	0	70	70	0
JOSÉ PEDRO PÉREZ-LLORCA Y RODRIGO	70	0	0	70	0	0	0	0	70	70	0
LUIS ALBERTO MAÑAS ANTÓN	70	0	0	70	0	0	0	0	70	70	0
MARÍA CONCEPCIÓN OSÁCAR GARAICOECHEA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FERNANDO GUMUZIO IÑIGUEZ DE ONZOÑO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	370	0	0	370	0	0	0	0	370	370	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.

Las remuneraciones de los Consejeros no están vinculadas al rendimiento de la Sociedad.

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	61.227.215	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	249.468	0,41%
Votos a favor	60.977.747	99,00%
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