

## ANEXO 1

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

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/12/2017

**C.I.F.**

A-08015497

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

GAS NATURAL SDG, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

AVENIDA DE SAN LUIS, 77 MADRID - 28033 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

En el establecimiento de la política de remuneraciones, tanto la dirigida específicamente a sus Consejeros, como la dirigida con carácter general a sus directivos, la Sociedad tiene como objetivo atraer, retener y motivar el mejor talento directivo del mercado así como actuar de forma equitativa en función de los resultados obtenidos. Ello permitirá la generación de valor para el conjunto del Grupo empresarial de manera sostenida en el tiempo, asegurando la transparencia y competitividad en su política de remuneraciones.

La política retributiva de los Consejeros fue aprobada por la Junta General de Accionistas de 20 de abril de 2017, correspondiendo al Consejo de Administración su revisión periódica previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con el fin de mantenerla alineada con las circunstancias de la misma y las mejores prácticas del mercado. Por esta razón, a la vista de la aprobación de un nuevo Plan estratégico para la Sociedad y de la propuesta de reorganización del Consejo de Administración, el Consejo ha propuesto a la Junta General de Accionistas la modificación de la Política de Retribuciones, aplicable durante los ejercicios 2018-2020, alineada con dicho Plan.

A. La retribución de los Consejeros por el ejercicio de funciones no ejecutivas se basa en los siguientes principios:

- Debe ser suficiente para compensar su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin comprometer su independencia.
- Debe atender a un criterio de mercado, en atención a la retribución fijada para consejeros de sociedades cotizadas de entidad equivalente a la de la Sociedad.
- Debe permitir que la sociedad pueda acceder al mejor talento disponible en cada momento

Los nuevos Estatutos Sociales establecen un sistema de retribución mediante asignación fija anual, e incorporan la posibilidad de que se produzca un pago en acciones o por referencia a ellas. La nueva Política establece un importe máximo del 3% del beneficio neto consolidado del Grupo societario del año inmediatamente anterior para todas la retribuciones de los consejeros.

También ambas contemplan que la distribución de dicho importe máximo se hará por el Consejo de Administración siendo la retribución distinta en función de la Comisión o Comisiones a que pertenezca cada Consejero y la dedicación y responsabilidad requerida en cada una de ellas. Asimismo podrá ser distinta en función de la responsabilidad y funciones que cada Consejero asuma en el Consejo o en las Comisiones. Se deja a criterio del Consejo de Administración atender a otras circunstancias que habrán de ser objetivas y aplicadas de forma transparente.

B. El 6 de febrero de 2018, el Consejo de Administración acordó un cambio relevante en la estructura de gestión y administración de la Compañía, al aprobar la designación de un nuevo Presidente ejecutivo al producirse la salida del Consejo de Administración de los hasta entonces Consejero Delegado y Presidente. Hasta ese momento, sólo el Consejero Delegado tenía el carácter de Consejero Ejecutivo.

En cuanto a la política de remuneración del Consejero Delegado, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, detallada en el apartado A.3, ésta se asemejaba a la política general retributiva del personal directivo en el Grupo Gas Natural Fenosa que considera, entre otros, los siguientes:

- **Retribución Básica:** una asignación anual determinada por el Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que se añade a la remuneración fija percibida por la pertenencia al Consejo de Administración y a sus Comisiones. La suma de ambas forma la retribución dineraria fija.
- **Retribución Variable:** representaba una parte relevante en el total de las retribuciones y estaba ligada a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, tanto en términos de corto plazo (anuales) orientados al cumplimiento del Presupuesto, como en términos de largo plazo (plurianuales), que se basaba en la consecución de objetivos alineados con un grupo de indicadores clave consistentes con el Plan Estratégico vigente de la Compañía.

Además de ello, el Consejo de Administración podía establecer otras retribuciones variables en caso de operaciones singulares, tanto con objetivos ligados a su consecución, como en términos de remuneración por los logros obtenidos.

- El paquete retributivo del Consejero Delegado se completaba con un Sistema de Previsión Social, en las mismas condiciones que las establecidas en materia de previsión social complementaria de la acción protectora de Seguridad Social de los directivos de la Sociedad, si bien los mismos se canalizaban a través de instrumentos que atienden a la naturaleza mercantil de la relación que une al Consejero Delegado con la Sociedad (Seguro de Ahorro Colectivo, Plan de pensiones y Seguro de Vida). Estos instrumentos están detallados en el apartado A.5 de este informe.
- **Beneficios Sociales:** adicionalmente, su paquete retributivo se completaba con un Seguro de Asistencia Sanitaria y una bonificación en los consumos de gas y electricidad. Estos beneficios se detallan en el apartado A.10 de este informe.

C. A partir del 6 de febrero de 2018, tan sólo el Presidente Ejecutivo reúne la condición de Consejero Ejecutivo. La remuneración por el desempeño de dichas funciones ejecutivas se compone de los siguientes conceptos:

- Retribución dineraria fija anual, incluyendo la remuneración que perciba por su pertenencia a cualquier órgano de administración de cualquier sociedad del grupo GNF, incluida su matriz
- Retribución variable anual que tomará como base una cantidad equivalente a la retribución dineraria fija anual sobre la que se aplicará un porcentaje en función de la métrica de logro. Podrá ser sustituida cada año por mutuo acuerdo en todo o parte por una aportación a un sistema de previsión social.
- Programa de incentivo a largo plazo por todo el periodo del plan estratégico que se ajustará en atención al grado de consecución de objetivos alcanzado. La retribución variable plurianual tomará como base una cantidad equivalente a 1,25 veces la retribución dineraria fija anual multiplicada por el número de ejercicios que abarque el plan plurianual y sobre ella se aplicará un porcentaje en función de la métrica de logro.
- Otros beneficios sociales y de previsión equivalentes a los reconocidos con carácter general a los directivos de la Compañía (seguro médico, coche de empresa, seguro de vida, bonificaciones de gas y electricidad, seguro de ahorro).

**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

A la Comisión de Nombramientos y Retribuciones le corresponde proponer al Consejo los criterios de retribución de los Consejeros de la sociedad, así como velar por la transparencia de las retribuciones. Al Consejo de Administración le corresponde aprobar la remuneración de los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas o delegadas y la remuneración de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas en el marco aprobado por la Junta General de Accionistas.

Los nuevos Estatutos sociales establecen que la remuneración a percibir por los Consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija y podrá incluir un pago en acciones o referenciado a ellas en los términos establecidos por la legislación vigente.. Señalan además que la política de remuneraciones deberá incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer por el conjunto de los Consejeros.

La composición de la Comisión a 31 de diciembre de 2017, era la siguiente:

Cargo	Nombre	Condición
	Presidente D. Francisco Belil	Independiente
	Vocal D <sup>a</sup> . Cristina Garmendia Mendizábal	Independiente
	Vocal D. Alejandro García-Bragado Dalmau	Dominical
	Vocal D. Miguel Martínez San Martín	Dominical
	Vocal D. William Alan Woodburn	Dominical
	Secretario D. Manuel García Cobaleda	Secretario no Consejero

La Comisión que informó la nueva propuesta de Política de Remuneraciones del Consejo el 21 de mayo de 2018 es la siguiente:

Cargo	Nombre	Condición
	Presidente D. Francisco Belil	Independiente
	Vocal D. Ramón Adell Ramón	Independiente

Vocal Rioja Bidco Shareholdings, S.L.U,  
representada por el Sr. de Jaime Dominical  
Vocal D. William Alan Woodburn Dominical  
Secretario D. Manuel García Cobaleda Secretario no Consejero

Todos los miembros de la Comisión cuentan con amplia experiencia en el mundo empresarial y conocimientos acordes con los cometidos de la misma.

A. La remuneración de los miembros del Consejo de Administración por el ejercicio de funciones no ejecutivas se determinó por el Consejo de Administración en su sesión de 6 de febrero de 2018, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. El Consejo modificó en su reunión de 21 de mayo de 2018 dichos importes con efectos a partir del 27 de junio de 2018 dada la nueva composición del Consejo y en especial dada la supresión de la Comisión ejecutiva. Los importes vigentes por tanto en la primera y en la segunda mitad del año se detallan en el apartado A.3.

B. Hasta el 6 de febrero de 2018, sólo el Consejero Delegado tenía carácter de Consejero Ejecutivo. Su remuneración en 2018 no se ha modificado por lo que fue la misma que en 2017

C. A partir de 6 de febrero de 2018, sólo el Presidente Ejecutivo desempeña funciones de esta naturaleza, habiéndose establecido su retribución fija por dichas funciones por el Consejo de Administración en su sesión de 6 de febrero de 2018. El esquema de la retribución variable anual y plurianual resulta directamente condicionado por los objetivos del Plan Estratégico de la Compañía para los ejercicios 2018-2022, cuya aprobación está prevista que se realice en la sesión del Consejo de 26 de junio de 2018. Por ello, los objetivos, métricas y en su caso, umbrales máximo y mínimo de la citada remuneración variable anual y plurianual se fijarán una vez se disponga de dicho Plan Estratégico.

**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. La remuneración de los Consejeros por el ejercicio de funciones no ejecutivas consiste en una asignación fija anual, habiéndose previsto adicionalmente que pueda realizarse pago en acciones o referenciados a ellas.

El importe de la remuneración de los Consejeros por el ejercicio de funciones no ejecutivas aprobado en 2017 para 2018 es el siguiente:

- Presidente del Consejo de Administración: 550.000.-€/anuales.
- Consejero: 126.500.-€/anuales.
- Presidente de la Comisión Ejecutiva: 550.000.-€/anuales
- Miembro de la Comisión Ejecutiva: 126.500.-€/anuales.
- Miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 25.000.-€/anuales
- Miembro de la Comisión de Auditoría: 40.000.-€/anuales.

El Consejo de Administración, en la sesión de 6 de marzo de 2018, fijó la remuneración del Consejero Coordinador en 30.000 €/anuales

El 21 de mayo de 2018, el Consejo de Administración, en atención a la reorganización propuesta del Consejo de Administración y al nuevo Plan Estratégico, fijó los siguientes importes, que serán efectivos a partir del 27 de junio de 2018, coincidiendo con la nueva configuración del Consejo de administración.

- Presidente del Consejo de Administración: 1.100.000.-€/anuales.
- Consejero: 175.000.-€/anuales.
- Presidente de una Comisión: 90.000.-€/anuales
- Miembro de una Comisión: 60.000.-€/anuales
- Consejero Coordinador: 30.000 €/anuales

En cuanto a las remuneraciones que pudiesen devengar el Consejero Delegado mientras lo hubo o el Presidente Ejecutivo como miembros del Consejo de Administración de otras sociedades del grupo, dichos importes se restan de su retribución variable.

La Compañía tiene suscrito y abona la prima global correspondiente a un seguro de responsabilidad civil de Consejeros y Directivos de GAS NATURAL SDG, S.A. y de la mayor parte de las sociedades pertenecientes a su Grupo que, por tanto, también da cobertura en calidad de asegurados a todos los Consejeros de GAS NATURAL SDG, S.A, tanto Ejecutivos como no Ejecutivos, por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función, salvo en los supuesto de dolo.

B. Hasta el 6 de febrero de 2018, sólo el Consejero Delegado tenía carácter de Consejero Ejecutivo. El componente fijo de su retribución por el ejercicio de dichas funciones no se ha modificado, por lo que sigue siendo el mismo que en

2017, esto es, 1.537.987,50 € anuales (suma de retribución básica de 1.284.987,50 € y 253.000,00 € por la pertenencia al Consejo). El 6 de febrero se le liquidó un total de 158.000,58 € por el periodo comprendido entre el 1 de enero y ese día.

C. En la sesión de 6 de febrero de 2018, el Consejo fijó el componente fijo de la retribución del Presidente Ejecutivo en 2.000.000 € anuales, incluyendo la remuneración que perciba por su pertenencia a cualquier órgano de administración de cualquier sociedad del grupo GNF, incluida su matriz. Su retribución dineraria fija de 2.000.000 € anuales se escinde en 1.100.000 € por la pertenencia al Consejo y el resto -900.000€- como retribución básica fija.

#### 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

A. Los Consejeros no perciben este tipo de remuneración por el ejercicio de funciones no ejecutivas.

B. Hasta 6 de febrero de 2018, sólo el Consejero Delegado tenía el carácter de consejero ejecutivo.

El contrato del Consejero Delegado preveía una retribución variable por sus funciones ejecutivas a través de dos programas en función de los objetivos y el horizonte temporal de los mismos:

Retribución variable anual:

La retribución variable anual valoraba, con periodicidad anual, la aportación a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, relacionados con variables económico-financieras, de eficiencia y crecimiento, así como con cuestiones de calidad y seguridad, estando directamente vinculada al logro de los objetivos propuestos en el Plan de Dirección por Objetivos.

El Consejo de Administración no ha establecido nuevos objetivos para 2018 y en su lugar acordó liquidar este concepto por el mismo valor que tuvo en 2017, aplicándole la parte proporcional de duración entre el 1 de enero de 2018 y el 6 de febrero de 2018 (10,14%), lo que arrojó un importe de 114.609 €.

Retribución variable plurianual:

Dicha retribución, de base trianual, estaba fundamentada en la consecución de objetivos a medio plazo, a través de programas aprobados por el Consejo de Administración de Gas Natural SDG, S.A. a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El Consejo de Administración en la sesión de 6 de febrero acordó la liquidación de los programas PREMP 2016-2018 y PREMP 2017-2019, considerándose el grado medio de cumplimiento de objetivos de los tres últimos programas en proporción al tiempo de desempeño (esto es, 80%). Dichos programas mantenían las características señaladas en el ejercicio anterior. La liquidación supuso 589.150 € para el PREMP 2016-2018 y 308.665 para el PREMP 2017-2019.

C. A partir de 6 de febrero de 2018, los componentes variables del sistema retributivo del Presidente ejecutivo son los siguientes:

- Retribución variable anual que toma como base una cantidad equivalente a la retribución dineraria fija anual sobre la que se aplicará un porcentaje en función de la métrica de logro.
- Programa de incentivo a largo plazo hasta la finalización del nuevo plan estratégico (2018-2022) que tomará como base una cantidad equivalente a 1,25 veces la retribución dineraria fija anual multiplicada por el número de ejercicios que abarque el plan plurianual y sobre ella se aplicará un porcentaje en función de la métrica de logro.

Los objetivos, métricas y, en su caso, umbrales máximo y mínimo de cumplimiento sólo podrán establecerse al tiempo de aprobación del Plan Estratégico previsto para el 26 de junio de 2018. Los nuevos Estatutos sociales y la Política de retribuciones prevén la posibilidad de que se produzca un pago en acciones o por referencia a ellas en los términos establecidos por la legislación vigente.

#### 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

A. Los Consejeros no perciben este tipo de remuneración por el ejercicio de funciones no ejecutivas.

B. Hasta 6 de febrero de 2018, sólo el Consejero Delegado tenía carácter de consejero ejecutivo y se le reconocían las mismas condiciones que en materia de previsión social complementaria de la acción protectora de Seguridad Social tienen reconocidos los directivos de la Sociedad, con independencia de que los mismos se canalizaban a través de instrumentos que atienden a la naturaleza mercantil de la relación que unía al Consejero Delegado con la Sociedad.

Los instrumentos mediante los cuales se instrumentan los sistemas de previsión social del Consejero Delegado eran los siguientes, todos ellos en los mismos términos que los reconocidos en el ejercicio anterior:

- Seguro de Ahorro Colectivo, Se reconocía al Consejero el derecho a recibir una serie de aportaciones de ahorro a la jubilación. Estas aportaciones se regían por las normas contenidas en el Reglamento del Plan establecido a tal efecto. Gas Natural SDG SA aportaba anualmente al citado instrumento una cantidad igual al 20% de la retribución dineraria fija del Consejero Delegado. Las contingencias cubiertas por el Plan eran la Jubilación, Fallecimiento antes de la jubilación e Incapacidad Permanente antes de la jubilación. No existía derecho a percibir importe alguno por este concepto en caso de incumplimiento muy grave y culpable de sus obligaciones profesionales y que ocasione un perjuicio grave a los intereses de la Sociedad.

El Seguro de ahorro colectivo era una de las prestaciones contenidas en el contrato del Consejero Delegado desde su suscripción en 2005, si bien en 2008 fue modificado para todo el personal directivo de forma que se pasó de un denominado Fondo de permanencia interno a un Seguro de aportación definida externo, aunque el importe de las aportaciones ha sido siempre de un 20% de su retribución fija total.

En relación con la compatibilidad del Seguro de ahorro colectivo con las indemnizaciones, no está expresamente prevista su incompatibilidad, por lo que habrá de entenderse que no son incompatibles.

- Plan de Pensiones: en las mismas condiciones que en materia de previsión social complementaria tienen reconocidas los directivos de la Compañía. En este sentido se reconocían al Consejero Delegado aportaciones anuales a Planes de Pensiones por importe de 10.000 €, que se entregaban, anualmente, al Consejero Delegado un importe de 10.000 € para que realizara aportaciones al plan de pensiones que él estimara conveniente.

En el caso de los derechos consolidados correspondientes a Plan de Pensiones, estos eran irrevocables por lo que se tenía derecho a los mismos bajo cualquier circunstancia.

- Adicionalmente, el Consejero Delegado, era beneficiario de una póliza de seguro para la cobertura de las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente absoluta, o gran invalidez, antes de la jubilación, en la que Gas Natural SDG S.A. actúa como tomador, que tomaba como base de cálculo para determinar el importe de la prima anual la edad del Consejero Delegado y el capital asegurado, siendo la compañía aseguradora quien establece y comunica la citada prima. El capital asegurado en el supuesto de que se produzcan las contingencias previstas (fallecimiento, invalidez permanente absoluta o gran invalidez) equivalía a dos anualidades de remuneración básica.

C. A partir de 6 de febrero de 2018, el Presidente Ejecutivo se le reconocen los mismos beneficios que en este momento disponen los directivos de la compañía, con independencia de que los mismos se canalicen a través de instrumentos que atienden a la naturaleza mercantil de la relación que une al Presidente ejecutivo con la Sociedad. Tales beneficios son:

- Seguro de Ahorro: se reconoce al Presidente Ejecutivo el derecho a recibir una serie de aportaciones que se instrumentarán en un contrato de seguro de aportación definida y que se registrarán por las normas establecidas a tal efecto. Gas Natural SDG SA aportará anualmente al citado instrumento una cantidad igual al 20% de la retribución dineraria fija del Presidente Ejecutivo pudiendo hacer efectivos los derechos acumulados a la fecha de cumplimiento de 65 años. Las contingencias cubiertas son la supervivencia a fecha determinada, fallecimiento e incapacidad permanente y gran invalidez. No existe derecho a percibir importe alguno por cualquiera de las contingencias en caso de incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones profesionales y que ocasione un perjuicio significativo a los intereses de la Sociedad.

En relación con la compatibilidad del Seguro de ahorro con las indemnizaciones, no está expresamente prevista su incompatibilidad, por lo que habrá de entenderse que no son incompatibles.

- Un Seguro para situaciones de incapacidad temporal (100% de la retribución fija anual bruta que viniere percibiendo, con el límite establecido de 18 meses). También es beneficiario una póliza de seguro para la cobertura de las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente absoluta, o gran invalidez, en la que Gas Natural SDG S.A. actúa como tomador, que toma como base de cálculo para determinar el importe de la prima anual la edad del Presidente Ejecutivo y el capital asegurado, siendo la compañía aseguradora quien establece y comunica la citada prima. El capital asegurado en el supuesto de que se produzcan las contingencias previstas (fallecimiento, invalidez permanente absoluta o gran invalidez) equivale a 3,5 anualidades de retribución fija anual total bruta.

Por último, en caso de que exista acuerdo entre el Presidente ejecutivo y la Compañía, se podrá sustituir con carácter anual, en todo o en parte, el abono de la Retribución Variable Anual por una aportación empresarial a un sistema de previsión social que se convenga.

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

### Explique las indemnizaciones

Los Consejeros no cuentan con este tipo de indemnización por el ejercicio de funciones no ejecutivas.

## 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

Hasta el 6 de febrero de 2018:

El contrato del Consejero Delegado fue modificado en octubre de 2016, constatando que hubiera procedido el abono de la indemnización prevista en la cláusula de extinción del contrato por cambio relevante en el accionariado de la Entidad, la cual se suprimió, extendiendo su duración a todo su vigente mandato como Consejero de la Compañía, de forma que el importe de la indemnización que procedía en aquel momento por cambio relevante en el accionariado, quedaba determinado, pero diferido y sujeto a nuevas condiciones.

El mencionado contrato contenía un pacto de preaviso por parte del Consejero Delegado de seis meses, salvo caso de fuerza mayor, un pacto de exclusividad durante el ejercicio de las funciones y un pacto de confidencialidad, tanto durante la vigencia del contrato como una vez extinguido el mismo.

El contrato del Consejero Delegado establecía una indemnización por importe de tres anualidades de la retribución total a la fecha de la modificación contractual para determinados supuestos de extinción de la relación contractual: por decisión de la compañía, salvo incumplimiento muy grave y culpable de sus obligaciones profesionales que ocasione

un perjuicio grave a los intereses de Gas Natural SDG SA, por decisión del Consejero Delegado o por finalización del contrato. Adicionalmente y en concepto de pacto de no competencia post-contractual durante un año se establecía una indemnización equivalente a una anualidad de retribución total.

El 6 de febrero de 2018, el Consejo de Administración acordó extinguir el contrato, abonar la indemnización prevista por importe de tres anualidades de la retribución total por importe de 10.685.763 € y la compensación por pacto de no competencia por una anualidad de retribución total, esto es, 3.561.921 €, así como liquidar los importes pendientes de los distintos conceptos retributivos devengados en 2018 –fijo, variable anual y programas PREMP en curso.

El contrato preveía la obligación de que la Compañía tenga suscrita una póliza de seguro de responsabilidad civil.

La Compañía tiene suscrito y abona la prima global correspondiente a un seguro de responsabilidad civil de Consejeros y Directivos de GAS NATURAL SDG, S.A. y de la mayor parte de las sociedades pertenecientes a su Grupo que, por tanto, cubre, en calidad de asegurado, al Consejero Delegado y también da cobertura a los demás Consejeros de GAS NATURAL SDG, S.A, incluidos los Consejeros no Ejecutivos por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función, salvo en caso de dolo.

El Presidente no tenía carácter ejecutivo y por ello no tenía suscrito ningún contrato con la compañía.

A partir de 6 de febrero de 2018:

En la actualidad sólo el Presidente tiene carácter de consejero ejecutivo.

El contrato del Presidente ejecutivo fue aprobado en la sesión del Consejo de Administración de 6 de febrero de 2018, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Contiene un pacto de preaviso por parte del Presidente ejecutivo de seis meses salvo caso de fuerza mayor, un pacto de exclusividad durante el ejercicio de las funciones y un pacto de confidencialidad, tanto durante la vigencia del contrato como una vez extinguido el mismo.

El contrato del Presidente establece una indemnización por cese o por no renovación del cargo de Consejero por importe de dos veces la suma de (i) una anualidad de la retribución dineraria fija, (ii) la retribución variable anual y (iii) la parte que corresponda a un año del plan de incentivos a largo plazo (ponderado por el grado de cumplimiento que se haya alcanzado comparando entre lo que se debía alcanzar a ese momento y lo que se haya efectivamente alcanzado), salvo incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones profesionales que ocasione un perjuicio significativo a los intereses de Gas Natural SDG SA. Adicionalmente y en concepto de pacto de no competencia post-contractual durante un año se establece una indemnización equivalente a una anualidad de retribución dineraria fija.

El contrato del Presidente ejecutivo prevé la extinción del contrato y el abono de una indemnización en caso de que perdiera sus funciones ejecutivas y continuara como Presidente no ejecutivo. En tal caso, la indemnización prevista equivale a la suma de (i) una anualidad de la retribución dineraria fija, (ii) la retribución variable anual y (iii) la parte que corresponda a un año del plan de incentivos a largo plazo (ponderado por el grado de cumplimiento que se haya alcanzado comparando entre lo que se debía alcanzar a ese momento y lo que se haya efectivamente alcanzado), salvo incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones profesionales que ocasione un perjuicio significativo a los intereses de Gas Natural SDG SA.

En caso de pérdida de la condición de Presidente, manteniéndose como Consejero Delegado, se prevé una reducción de las retribuciones previstas en el contrato.

El contrato prevé la obligación de que la Compañía incluya al Presidente ejecutivo en la póliza de seguro de responsabilidad civil que la Compañía tenga suscrita para Consejeros y directivos.

#### A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

##### Explique las remuneraciones suplementarias

No existen este tipo de remuneraciones

#### 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

Los miembros del Consejo de Administración no tienen concedidos créditos, anticipos o garantías.

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

**Explique las remuneraciones en especie**

A. La Compañía tiene suscrito y abona la prima global correspondiente a un seguro de responsabilidad civil de Consejeros y Directivos de GAS NATURAL SDG, S.A. y de la mayor parte de las sociedades pertenecientes a su Grupo que, por tanto, también da cobertura a todos los Consejeros de GAS NATURAL SDG, S.A, tanto Ejecutivos como no Ejecutivos por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función, salvo en caso de dolo.

B. y C. El paquete retributivo, tanto del Consejero Delegado hasta 6 de febrero de 2018, como del Presidente ejecutivo a partir de dicha fecha incluye además una bonificación de consumos (disfrute de una bonificación de la tarifa eléctrica y de gas) y asistencia sanitaria (póliza colectiva bajo la modalidad de reembolso de gastos). A partir de 6 de febrero de 2018, también incluye la utilización de vehículo asignado bajo la modalidad de renting.

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 existe este tipo de remuneraciones.

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

**Explique los otros conceptos retributivos**

No existen conceptos adicionales.

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**

En el establecimiento de sus políticas retributivas, la Compañía tiene como objetivo la generación de valor para sus accionistas de manera sostenida, asegurando la transparencia y competitividad en su política retributiva.

Como se ha señalado, la Compañía tiene previsto aprobar un nuevo Plan Estratégico 2018-2022 el próximo día 26 de junio. Será en el marco de dicho Plan, con el que debe estar alineada la política de retribuciones, cuando se definan de manera concreta los mecanismos encaminados reducir la exposición a riesgos excesivos y asegurar alineamiento con los objetivos a largo plazo de la Sociedad.

**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**

Al no haberse producido cambios significativos en la política de remuneraciones, las principales características y conceptos aplicados durante el ejercicio cerrado se corresponden con los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones detallada en el apartado A del presente informe.

A. La remuneración de los miembros del Consejo de Administración por el ejercicio de funciones no ejecutivas se mantuvo invariada en 2017, de modo que ha permanecido con el mismo valor desde 2007. No obstante lo anterior, el Consejo de Administración decidió aumentar para 2015 el importe de la asignación fija por pertenencia a la Comisión de Auditoría y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en consideración al incremento de funciones, dedicación y responsabilidad que el nuevo esquema de gobierno corporativo ha establecido en los últimos años y en consideración a que la asignación prevista en Gas Natural Fenosa era notablemente inferior a la de la generalidad de sociedades cotizadas comparables. En consecuencia, durante 2017, la estructura ha sido:

- Presidente del Consejo de Administración: 550.000,00.-€/anuales.
- Consejero: 126.500,00.-€/anuales.
- Presidente de la Comisión Ejecutiva: 550.000,00.-€/anuales
- Miembro de la Comisión Ejecutiva: 126.500,00.-€/anuales.
- Miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 25.000,00.-
- Miembro de la Comisión de Auditoría: 40.000,00.-€/anuales.

La suma de estas retribuciones supone en 2017 4.667.500 euros debido al cambio, a partir de septiembre de 2016, del sistema de gobierno corporativo de la Compañía.

B. El Presidente tiene carácter no ejecutivo y por ello no tiene suscrito ningún contrato con la compañía.

La remuneración que recibió el Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas o delegadas durante 2017 (o, en el caso de la retribución variable, recibirá- en el 1T 2018) es la siguiente:

1. Retribución básica: El Consejo de Administración de 7 de marzo de 2017 acordó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, establecer en 1.284.988 euros la retribución fija por las funciones ejecutivas distintas a las de supervisión o decisión colegiada.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones contó en dicha sesión, al igual que en ejercicios anteriores, con el asesoramiento interno de la Dirección de Personas, Organización y Cultura de la Compañía y con el apoyo externo proporcionado por la firma de consultoría global Deloitte, que ha llevado a cabo estudios comparativos de mercado (benchmarking) sobre el nivel retributivo de empresas comparables a Gas Natural Fenosa por capitalización, tamaño, estructura accionarial e implantación internacional.

2. Para el cálculo de la retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2017 –y que se abonará en el primer trimestre de 2018- se han tenido en cuenta los indicadores y ponderaciones fijados en su día por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En concreto, en 2017 se han considerado los siguientes parámetros para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos:

• Objetivos Económicos, los cuales ponderan un 50% de los objetivos totales, incluyéndose los siguientes –todos ellos se refieren a las cifras aprobadas en el Presupuesto del Ejercicio 2017 aprobado en enero de 2017 por el Consejo de Administración-:

o Consecución del EBITDA aprobado para el ejercicio 2017

Grado de cumplimiento: 66,3%

o Consecución del Resultado Neto aprobado para el ejercicio 2017

Grado de cumplimiento: 115%

• Objetivo de Eficiencia, que pondera un 10%, y se define como el impacto en el OPEX del grupo GNF del plan de productividad acumulado en 2016 y 2017.

Grado de cumplimiento: 115%

• Objetivos de Crecimiento de Negocio, que ponderan un 20%, estableciéndose los siguientes:

o Alcanzar el objetivo previsto en cuanto al Incremento Neto Puntos de Suministro Gas (España y Latinoamérica) (nº de puntos)

Grado de cumplimiento: 70,7%

o Alcanzar el incremento previsto en ventas de energía gas en España, Europa y GNL exterior más electricidad en España (TWh)

Grado de cumplimiento: 115%

- Objetivos vinculados a Calidad, Seguridad y Medio ambiente cuya ponderación es del 20%, se han fijado los siguientes:

o Valoración ponderada por el número de clientes de la puntuación del índice NPS (Net Promoter Score)

Grado de cumplimiento: 74,3%

Índice de frecuencia de los accidentes con baja in labore

Número de ocasiones en que se superan los límites medioambientales para los negocios de gas y electricidad.

Grado de cumplimiento: 115%

Los objetivos correspondientes al ejercicio 2017 fueron aprobados por el Consejo de Administración en su sesión de 7 de marzo de 2017. La valoración del grado de cumplimiento de los citados objetivos ha sido aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 6 de febrero de 2018. El importe de la Retribución Variable anual correspondiente al ejercicio 2017 y que se abonará en el primer trimestre de 2018 es 1.131 miles de euros al haberse alcanzado un grado de consecución total del 91.89 %.

3. La remuneración variable plurianual del Consejero Delegado correspondiente al plan 2015-2017 se abonará en el primer trimestre de 2018 y su mecánica general ha sido explicada en detalle en el apartado A.4.

Los indicadores que se han utilizado para determinar el grado de cumplimiento del Programa de Retribución a Medio Plazo correspondiente a los ejercicios 2015-2017, están relacionados con el EBITDA de la Compañía así como a la evolución de la capitalización bursátil de la misma.

Dichos indicadores y sus ponderaciones los siguientes:

- Deuda neta / EBITDA (25%): Dicho indicador refleja el número de veces que la Deuda neta contiene al EBITDA
- EV/EBITDA (25%): Viene determinado por el número de veces que el Valor de la Empresa (EV) contiene al EBITDA
- Rentabilidad sobre activos fijos (25%): Se obtiene como cociente entre el resultado de explotación y los activos fijos (netos de amortizaciones y pérdidas por deterioro) empleados en su consecución.
- Rentabilidad del accionista (25%): se define como el cociente de la suma de la cotización de la acción al final del periodo de vigencia del programa y los dividendos correspondientes a una acción cobrados en el periodo de vigencia del programa entre la cotización de la acción al del periodo de vigencia del programa.

Los indicadores EV/EBITDA y Rentabilidad del accionista se valoran en términos relativos frente a empresas comparables. El nivel de consecución de objetivos se determinará en función de la posición de Gas Natural Fenosa en el ranking de comparables en el periodo de referencia.

La valoración del grado de cumplimiento de los citados objetivos correspondientes al Programa 2015- 2017, que es el que ha madurado en 2017 ha sido aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 6 de febrero de 2018, se abonará efectivamente en el primer semestre de 2018, y asciende a la cantidad de 757 miles de euros al haberse alcanzado un grado de consecución total del 73,75%.

4. Los Consejeros no han percibido anticipos, créditos ni garantías y no existe un sistema de retribución basado en acciones.

Las aportaciones a instrumentos de previsión del Consejero Delegado han ascendido a 308 miles de euros en el ejercicio 2017. Adicionalmente las primas satisfechas por seguros de vida han ascendido a 13 miles de euros durante el citado ejercicio.

El importe de la bonificación de gas y electricidad y la prima del seguro de salud han ascendido a 6 miles de euros durante el citado ejercicio.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
ISIDRE FAINÉ CASAS	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
WILLIAM ALAN WOODBURN	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
RAFAEL VILLASECA MARCO	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
RAMÓN ADELL RAMÓN	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ENRIQUE ALCÁNTARA-GARCÍA IRAZOQUI	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
XABIER AÑOVEROS TRÍAS DE BES	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARCELINO ARMENTER VIDAL	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARIO ARMERO MONTES	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
FRANCISCO BELIL CREIXELL	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
BENITA MARÍA FERRERO-WALDNER	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
HELENA HERRERO STARKIE	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MIGUEL MARTÍNEZ SAN MARTÍN	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
RAJARAM RAO	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

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

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

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
ISIDRE FAINÉ CASAS	0	550	0	0	0	550	0	0	1.100	481
JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	0	127	0	0	0	127	0	0	254	92
WILLIAM ALAN WOODBURN	0	127	0	0	0	152	0	0	279	101
RAFAEL VILLASECA MARCO	1.285	127	0	1.131	757	127	0	16	3.443	3.373
RAMÓN ADELL RAMÓN	0	127	0	0	0	167	0	0	294	294
ENRIQUE ALCÁNTARA-GARCÍA IRAZOQUI	0	127	0	0	0	40	0	0	167	234
XABIER AÑOVEROS TRÍAS DE BES	0	127	0	0	0	40	0	0	167	142
MARCELINO ARMENTER VIDAL	0	127	0	0	0	127	0	0	254	92
MARIO ARMERO MONTES	0	127	0	0	0	0	0	0	127	46
FRANCISCO BELIL CREIXELL	0	127	0	0	0	152	0	0	279	211
BENITA MARÍA FERRERO-WALDNER	0	127	0	0	0	127	0	0	254	208
ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	0	127	0	0	0	25	0	0	152	55
CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	0	127	0	0	0	65	0	0	192	167
HELENA HERRERO STARKIE	0	127	0	0	0	40	0	0	167	96
MIGUEL MARTÍNEZ SAN MARTÍN	0	127	0	0	0	152	0	0	279	263
RAJARAM RAO	0	127	0	0	0	167	0	0	294	107
LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	0	127	0	0	0	40	0	0	167	167

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

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
RAFAEL VILLASECA MARCO	308	293	3.648	3.222

iv) Otros beneficios (en miles de €)

RAFAEL VILLASECA MARCO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		n/a	n/a
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
13	25	n/a	n/a

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

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
RAFAEL VILLASECA MARCO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37

**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 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ISIDRE FAINÉ CASAS	1.100	0	0	1.100	0	0	0	0	1.100	481	0
JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	254	0	0	254	0	0	0	0	254	92	0
WILLIAM ALAN WOODBURN	279	0	0	279	0	0	0	0	279	101	0
RAFAEL VILLASECA MARCO	3.443	0	0	3.443	0	0	0	0	3.443	3.373	0
RAMÓN ADELL RAMÓN	294	0	0	294	0	0	0	0	294	294	0
ENRIQUE ALCÁNTARA-GARCÍA IRAZOQUI	167	0	0	167	0	0	0	0	167	234	0
XABIER AÑOVEROS TRÍAS DE BES	167	0	0	167	0	0	0	0	167	142	0
MARCELINO ARMENTER VIDAL	254	0	0	254	0	0	0	0	254	92	0
MARIO ARMERO MONTES	127	0	0	127	0	0	0	0	127	46	0
FRANCISCO BELIL CREIXELL	279	0	0	279	0	0	0	0	279	211	0
BENITA MARÍA FERRERO-WALDNER	254	0	0	254	0	0	0	0	254	208	0
ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	152	0	0	152	0	0	0	0	152	55	0
CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	192	0	0	192	0	0	0	0	192	167	0
HELENA HERRERO STARKIE	167	0	0	167	0	0	0	0	167	96	0
MIGUEL MARTÍNEZ SAN MARTÍN	279	0	0	279	0	0	0	0	279	263	0
RAJARAM RAO	294	0	0	294	0	0	0	0	294	107	0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	167	0	0	167	0	0	0	0	167	167	0
<b>TOTAL</b>	<b>7.869</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7.869</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7.869</b>	<b>6.129</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.

Ya explicado en el apartado A.13 y C.1 del presente informe.

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>	820.593.219	82,00%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	102.575.953	12,50%
<b>Votos a favor</b>	717.207.037	87,40%
<b>Abstenciones</b>	810.229	0,10%

## **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.

Se hace constar que, al no permitirse la inclusión de cifras con decimales en el modelo de la Circular del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, existen algunas variaciones menores en las cifras indicadas con respecto a las reales. Así, y a modo de ejemplo, en el cuadro de resumen "Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe: i) Retribución en metálico (en miles de €)", los importes reflejados, 127 miles de euros, se corresponden con un importe de 126.500 euros.

NOTA ACLARATORIA GENERAL: Este Informe Anual de Remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad en su sesión de 21 de mayo de 2018 y sustituye al aprobado inicialmente el 6 de febrero de 2018.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 21/05/2018.

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

Sí

No