

## ANEXO 1

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

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/12/2015

**C.I.F.**

A-48004360

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

FAES FARMA, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

AVENIDA AUTONOMÍA, 10 (LEJONA) VIZCAYA

# 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

El régimen de retribución de los miembros del Consejo de Administración y la política de remuneraciones de la Sociedad se encuentran regulados en:

1. Los Estatutos Sociales:

"ARTÍCULO 26º.- La remuneración de los consejeros en su condición de tales consistirá en (a) una cantidad fija en metálico y (b) una dieta o asignación por asistencia a cada sesión del Consejo de Administración y/o de las Comisiones del Consejo de Administración a las que, en su caso, pertenezcan. La suma de la remuneración prevista en los apartados (a) y (b) anteriores, en términos anuales y para el conjunto de los consejeros, en ningún caso excederá del seis por ciento (6%) del beneficio distribuable del último ejercicio cerrado.

La retribución de los Consejeros podrá consistir adicionalmente en la entrega de acciones de la Sociedad, o de derechos de opción sobre las mismas o que esté referenciada al valor de las acciones.

La remuneración se entenderá establecida para cada ejercicio de doce meses. En consecuencia, si un ejercicio social tuviere una duración menor a doce meses, el importe de la retribución se reducirá proporcionalmente. El devengo de la retribución se entenderá por meses vencidos, de tal forma que la retribución de cada administrador será proporcional al tiempo que dicho administrador haya ejercido su cargo durante cada ejercicio en que permanezca vigente dicha remuneración.

Mientras la Junta General no modifique la retribución vigente, se aplicará mensualmente la última retribución acordada. En su caso, las retribuciones así percibidas serán regularizadas, al alza o a la baja, dentro de los cinco (5) primeros días del mes natural siguiente a aquél en el que la Junta General apruebe la modificación de la retribución.

La distribución de la retribución entre los distintos consejeros, dentro del importe máximo anual establecido en el párrafo 1º de este artículo, se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración, que deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero.

La retribución prevista en este artículo será compatible e independiente del pago de los honorarios o salarios que pudieran acreditarse frente a la Sociedad, por prestación de servicios o por vinculación laboral, según sea el caso, con origen en una relación contractual distinta de la derivada del cargo de administrador, los cuales se someterán al régimen legal que les fuere aplicable.

Adicionalmente, y con independencia de lo señalado anteriormente, cuando un miembro del Consejo de Administración sea nombrado consejero delegado o se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otro título, será necesario que se celebre un contrato entre éste y la Sociedad conforme a lo previsto en el artículo 249 de la Ley.

En el contrato se detallarán todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo, en su caso, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro.

El contrato deberá ser conforme con la política de retribuciones aprobada, en su caso, por la Junta General."

## 2. Reglamento del Consejo de Administración

"Artículo 33.- Retribución del Consejero.

El Consejero tendrá derecho a percibir la retribución que se fije por el Consejo de Administración con arreglo a las previsiones estatutarias y a la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

En la asignación de la cuantía de la retribución, además de fijar la que corresponda a cada uno de los miembros del Consejo, se establecerá también la que corresponda a los Consejeros que formen parte de las distintas Comisiones, por el desempeño de sus funciones dentro de éstas.

El Consejo procurará que la retribución del Consejero sea moderada en función de las exigencias del mercado y se ajuste a criterios de adecuación con los resultados de la Sociedad, en todo caso, a las previsiones estatutarias y a la política de remuneraciones aprobada por la Junta General."

Por otro lado, la política de retribuciones viene marcada desde hace años por la marcha de la Sociedad respecto al sector, la situación de la compañía, sus perspectivas futuras y la comparación con las retribuciones que abonan otras compañías del mismo sector y similares características.

Partiendo de estos criterios, se establece una retribución igual para todos los Consejeros en atención a su pertenencia, trabajo y dedicación en las reuniones del Consejo de Administración.

Con carácter general, se hace constar que no se abonan dietas por asistencia a las reuniones del Órgano de Administración. Por excepción a lo anterior, los consejeros perciben unas dietas por la asistencia y participación en las Comisiones de las que formen parte.

Con independencia de la retribución que perciben por sus funciones como consejeros, la compañía retribuye a sus consejeros ejecutivos por la prestación de las funciones ejecutivas que desempeñen con una retribución fija y una variable, en función de la responsabilidad encomendada, la dedicación y el cumplimiento de los objetivos fijados respecto a las estrategias del Grupo en un entorno cada vez más exigente. Asimismo, los consejeros ejecutivos participan en los sistemas de incentivos que se establecen para la Alta Dirección. Se intenta garantizar que la retribución sea competitiva y disponga de criterios objetivos para valorar la consecución de metas, adaptándola convenientemente a la coyuntura económica, sectorial y de la propia Sociedad, todo ello en relación con dicho desempeño de funciones ejecutivas.

No se han producido en 2015 cambios relevantes en la política de remuneraciones respecto a la aplicada el año precedente.

**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**

El Reglamento del Consejo de Administración establece en su artículo 19 g) como responsabilidad básica de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

Adicionalmente, el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones establece en su artículo 5 lo siguiente:

"Artículo 5º.- Funciones relativas a las retribuciones de los Consejeros.

Corresponde a la Comisión proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, valorando la responsabilidad, dedicación e incompatibilidades que se exijan a aquéllos y velando por su observancia. La propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión."

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones estaba formada a 31 de diciembre de 2015, por los siguientes miembros:  
D. Carlos Alcocer Torra (Presidente) - Consejero independiente  
D. Carmelo de las Morenas López (Vocal) - Consejero independiente  
D. Gonzalo Fernández de Valderrama (Secretario) - Consejero dominical

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración recaban información externa para el desempeño de sus funciones. Así en el ámbito de aplicación citado y para el cumplimiento de las funciones descritas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió en 4 ocasiones durante 2015.

Al igual que en ejercicios precedentes, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso al Consejo de Administración los siguientes acuerdos que fueron aprobados por unanimidad:

- La retribución de los Consejeros para el ejercicio 2015.
- La retribución de los Consejeros ejecutivos para el ejercicio 2015.
- La retribución de los Consejeros miembros de las Comisiones del Consejo.

**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**

La retribución por las funciones de administrador propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para cada consejero en 2015, y aprobada por el Consejo de Administración, fue de 57 miles de euros, cifra ésta que se mantiene invariable desde 2002.

Las dietas a los miembros de las diferentes Comisiones propuestas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para el ejercicio 2015, y aprobadas por el Consejo de Administración, fueron de 1.046,25 euros por asistencia a cada reunión de las Comisiones de las que formen parte, importe que se mantiene igualmente invariable desde el ejercicio 2006.

El Presidente, como único Consejero ejecutivo, percibe una remuneración fija. Durante 2015 la retribución fija percibida por el Presidente fue de 618 miles de euros.

Adicionalmente, el Secretario del Consejo de Administración recibió en 2015 en concepto de retribución por su condición de Secretario, la cantidad de 35 miles de euros.

Por otro lado, los Consejeros D. Eduardo Fernández de Valderrama, D. Gonzalo Fernández de Valderrama y D. Iñigo Zavala percibieron durante el ejercicio 2015, 2,5, 3,5 y 6 miles de euros, respectivamente, por su condición de Consejeros de la sociedad filial Laboratorios Vitoria, S.A., habiendo sustituido el segundo al primero en su condición de consejero de esta sociedad durante 2015.

**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 Presidente, como Consejero ejecutivo, percibe retribución variable de la compañía.

Según lo establecido en su contrato, el Presidente percibirá una retribución de naturaleza variable, cuyo importe máximo será el 50% de la retribución bruta fija anual, en función del grado de cumplimiento de los objetivos que le resulten comunicados al Presidente al inicio de cada ejercicio.

Para 2015 se han establecido como criterios de retribución variable, entre otros, el cumplimiento del plan estratégico, desarrollo de negocio, comunicación institucional y evolución del BAI.

**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 planes de pensiones o similares aprobados, ni pagados, ni devengados.

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

**Explique las indemnizaciones**

No existen indemnizaciones pactadas, pagadas ni devengadas 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**

Únicamente el Presidente, como único Consejero ejecutivo, tiene un contrato con la Sociedad.

Según se establece en el mismo, éste estará vigente en tanto el Presidente permanezca en su cargo de Presidente ejecutivo de Faes.

El Presidente tendrá derecho a percibir de la Sociedad una indemnización en caso de cese y extinción del contrato por cualquiera de las causas establecidas en el mismo de una cantidad equivalente a dos veces la remuneración bruta anual. En el supuesto de libre remoción, la Sociedad deberá preavisar por escrito con tres meses de antelación respecto de la fecha de efectos de la extinción.

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 ha habido durante 2015 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**

La Sociedad no tiene concedido ningún tipo de anticipo, garantía o crédito a ningún miembro del Consejo de Administración.

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

**Explique las remuneraciones en especie**

No hay remuneraciones en especie para los miembros del Consejo de Administración.

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 hay remuneraciones de este tipo para los miembros del Consejo de Administración.

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 retributivos distintos a los ya descritos en apartados 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus atribuciones, proponer al Consejo la política de retribuciones y el sistema de compensación retributiva de los Consejeros, valorando la responsabilidad, dedicación e incompatibilidades que se exijan a aquellos. Los criterios utilizados por esta Comisión para establecer las retribuciones fijas, variables o de otro tipo tienen en cuenta los riesgos implícitos a dichas decisiones y las implicaciones que pudieran derivarse a largo plazo para el Grupo.

El Reglamento del Consejo de Administración establece en su artículo 33, que el Consejo procurará que la retribución del Consejero sea moderada en función de las exigencias del mercado y se ajuste a criterios de adecuación con los resultados de la Sociedad, en todo caso, a las previsiones estatutarias y a la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

Los Consejeros no ejecutivos no tienen retribución variable, la única remuneración variable prevista es la que pueden percibir los consejeros ejecutivos, en este caso, el Presidente ejecutivo.

En el contrato firmado en 2015 entre la Sociedad y el Presidente ejecutivo se establece el baremo a aplicar en la determinación de su remuneración variable, figurando conceptos como desarrollo de negocio, plan estratégico, evolución del BAI, etc.

## **B POLÍTICA 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**

Tal y como se ha explicado en apartados anteriores, los Consejeros como Administradores cobran una remuneración que ha permanecido invariable desde el año 2002, que es revisada y propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y aprobada anualmente por el Consejo de Administración.

De igual manera, los Consejeros que forman parte de alguna Comisión cobran las correspondientes dietas. Este importe también ha permanecido invariable desde el año 2006.

Por su parte, el Secretario del Consejo cobra una remuneración fija anual.

El Presidente ejecutivo, como ya se ha explicado, cobra una remuneración fija y una variable que se establece anualmente en función del cumplimiento de objetivos.

Por último, dos de los Consejeros de la filial Laboratorios Vitoria, S.A. cobran una cantidad fija anual.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2015
MARIANO UCAR ANGULO	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
GONZALO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA IRIBARNEGARAY	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
EDUARDO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA MURILLO	Otro Externo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
CARMELO DE LAS MORENAS LÓPEZ	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
CARMEN BASAGOITI PASTOR	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
CARLOS ALCO CER TORRA	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
FRANCISCO JAVIER USAOLA GARCÍA	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
FRANCISCO MORENO DE ALBORAN Y DE VIERNA	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 23/06/2015.

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 2015	Total año 2014
MARIANO UCAR ANGULO	0	675	0	244	0	0	0	0	919	853
GONZALO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA IRIBARNEGARAY	0	57	12	0	0	0	0	35	104	116
EDUARDO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA MURILLO	0	57	0	0	0	0	0	0	57	57

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 2015	Total año 2014
IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	0	57	0	0	0	0	0	0	57	57
CARMELO DE LAS MORENAS LÓPEZ	0	57	9	0	0	0	0	0	66	71
CARMEN BASAGOITI PASTOR	0	57	0	0	0	0	0	0	57	57
CARLOS ALCOECER TORRA	0	57	7	0	0	0	0	0	64	30
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	0	57	0	0	0	0	0	0	57	30
FRANCISCO JAVIER USAOLA GARCÍA	0	57	0	0	0	0	0	0	57	30
FRANCISCO MORENO DE ALBORAN Y DE VIERNA	0	57	4	0	0	0	0	0	61	71

**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 2015	Total año 2014
GONZALO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA IRIBARNEGARAY	0	4	0	0	0	0	0	0	4	0
EDUARDO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA MURILLO	0	3	0	0	0	0	0	0	3	6
IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	0	6	0	0	0	0	0	0	6	6

**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 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
MARIANO UCAR ANGULO	919	0	0	919	0	0	0	0	919	853	0
GONZALO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA IRIBARNEGARAY	104	0	0	104	4	0	0	4	108	116	0
EDUARDO FERNÁNDEZ DE VALDERRAMA MURILLO	57	0	0	57	3	0	0	3	60	63	0
IÑIGO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	57	0	0	57	6	0	0	6	63	63	0
CARMELO DE LAS MORENAS LÓPEZ	66	0	0	66	0	0	0	0	66	71	0
CARMEN BASAGOITI PASTOR	57	0	0	57	0	0	0	0	57	57	0
CARLOS ALCOZER TORRA	64	0	0	64	0	0	0	0	64	30	0
IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	57	0	0	57	0	0	0	0	57	30	0
FRANCISCO JAVIER USAOLA GARCÍA	57	0	0	57	0	0	0	0	57	30	0
FRANCISCO MORENO DE ALBORAN Y DE VIERNA	61	0	0	61	0	0	0	0	61	71	0
<b>TOTAL</b>	<b>1.499</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.499</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>1.512</b>	<b>1.384</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.

Para la determinación de la retribución fija y variable de los consejeros ejecutivos se considera el rendimiento profesional de los beneficiarios y no deriva únicamente de la evolución general de los mercados, sector de actividad o circunstancias similares.

La retribución está vinculada a criterios de rendimiento medibles, que consideran el riesgo asumido, promueven la sensibilidad de la empresa y su continuidad a largo plazo, en equilibrio con el cumplimiento de objetivos a corto y medio plazo.

Durante el ejercicio 2015, únicamente el Presidente ha percibido parte de su retribución como variable, siendo ésta aprobada por el Consejo a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los resultados del Grupo, su solvencia, las operaciones comerciales más importantes y la ejecución del plan estratégico son algunos de los factores que se consideran a efectos de determinar la retribución variable. Por lo tanto, el rendimiento de la entidad tiene repercusión directa en la determinación de la remuneración variable del Presidente ejecutivo.

## 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>	94.386.028	100,00%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	9.001.220	9,54%
<b>Votos a favor</b>	85.212.522	90,28%
<b>Abstenciones</b>	172.286	0,18%

## **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 24/02/2016.

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

Sí

No