

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2016

C.I.F.

A-83443556

DENOMINACIÓN SOCIAL

GENERAL DE ALQUILER DE MAQUINARIA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

ZURBARAN, 9 LOCAL DCHA 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

Principios inspiradores de la política de remuneraciones de la Sociedad:

La Sociedad persigue mantener políticas orientadas a proponer carreras profesionales estables y de largo recorrido en el grupo. Asimismo, la consecución de los objetivos de la Sociedad depende, en gran medida, de la calidad, capacidad de trabajo, dedicación y conocimiento del negocio de las personas que desempeñan puestos clave y lideran la organización. Estas premisas determinan la política de retribuciones del grupo en general, la de los consejeros en especial y, en particular, la de los consejeros ejecutivos, que pretende atraer y retener a los profesionales más sobresalientes del sector y maximizar la gestión de la Sociedad.

Así, la política de remuneración de los consejeros de la Sociedad por el desempeño de sus funciones procura: (i) asegurar que tanto la retribución global como su estructura sean competitivas con el conjunto del sector nacional e internacional; (ii) que la retribución sea adecuada para recompensar la dedicación, calificación y responsabilidad exigidas para el desempeño del cargo (así como, por lo que respecta a los consejeros ejecutivos, adecuada para el desempeño de sus funciones ejecutivas); y (iii) mantener un componente variable anual que esté vinculado a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés de los accionistas de la Sociedad.

LOS CRITERIOS ORIENTADORES DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN SON LOS SIGUIENTES:

1. Las remuneraciones consistentes en entregas de acciones de la Sociedad o de sociedades del grupo, de opciones sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción, de retribuciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad o los sistemas de previsión se limitarán a los consejeros ejecutivos. Se exceptuará de la limitación señalada en el párrafo anterior la entrega de acciones, cuando se establezca la condición de que los consejeros las mantengan hasta el término de su mandato.
2. La remuneración de los consejeros será la necesaria para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija; pero no tan elevada como para comprometer su independencia.
3. Las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad tomarán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.
4. En el caso de retribuciones variables, las políticas retributivas procurarán incorporar las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la compañía, de transacciones atípicas o excepcionales, o de otras circunstancias similares.

La Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad, celebrada el 23 de junio de 2016, acordó modificar la anterior política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad para dar adecuada cobertura a los nuevos conceptos retributivos e importes previstos en el plan extraordinario de retribución variable del equipo gestor de la Sociedad, en relación con la retribución que corresponde al consejero delegado por el ejercicio de sus funciones ejecutivas. En este mismo sentido, dada la singularidad de la Sociedad por su condición de ser la única empresa cotizada de su sector, no ha establecido un marco de comparables, si bien ha tenido en cuenta las políticas de remuneraciones de otras compañías que, por tamaño, evolución histórica u objetivos empresariales, pueden resultar útiles en la comparativa.

Los miembros del Consejo perciben una remuneración fija anual, y, en base a la consecución de una serie de objetivos determinables y ciertos, podría devengarse una retribución variable que, como máximo, sería igual a la remuneración fija anual y se devengaría únicamente si se alcanza el 100% del objetivo, no admitiendo prorrateos basados en cumplimientos parciales.

Adicionalmente, los miembros del Consejo reciben una cantidad fija por asistencia a las reuniones del Consejo, de la Comisión de Auditoría o de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, únicamente en el caso de que la asistencia sea presencial.

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

La definición de la política de remuneraciones corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La Sociedad no ha utilizado los servicios de ningún asesor externo a la hora de definir la política retributiva. Esta política se encuentra delimitada en el artículo 30 de sus Estatutos y en el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración y fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 23 de Junio de 2016. La Comisión está actualmente compuesta por 3 miembros, un consejero dominical y dos consejeros independientes; uno de estos últimos asume el cargo de presidente de la misma.

De conformidad por tanto con el mencionado artículo 30 de los Estatutos Sociales, y sin perjuicio de las percepciones que reciban los consejeros ejecutivos, la retribución de los consejeros se compondrá de los siguientes conceptos:

- a) Una retribución fija anual de una cantidad que determine la Junta General. A falta de determinación por parte de la Junta General, la cantidad será la misma que para el año anterior.
- b) Las dietas por asistencia al Consejo de Administración y, en su caso, por asistencia a reuniones de las comisiones del Consejo, en la cuantía que determine la Junta General. Cuando la fecha de la reunión del Consejo de Administración coincida con la fecha de la reunión de cualquiera de las comisiones, los consejeros percibirán una única dieta por asistencia a dichas sesiones celebradas en la misma fecha.
- c) Una retribución variable adicional, que se devengará si se alcanzan los objetivos de carácter económico-financiero que serán determinados, junto con la cantidad efectivamente a devengar, de manera cierta y cada año por la Junta General para el ejercicio en curso, en el cual se adopte el acuerdo que corresponda. Si pasado el ejercicio no se alcanzaran los objetivos referidos, no se devengará cantidad alguna por este concepto.

Dentro de los límites de los apartados a, b y c anteriores, podrán establecerse fórmulas de retribución consistentes en la entrega de acciones o de derechos de opciones sobre acciones, o que estén referenciadas al valor de las acciones. Corresponderá al Consejo de Administración determinar la forma, cuantía y condiciones en que se harán efectivas tales fórmulas.

Las retribuciones anteriores se entienden sin perjuicio de las remuneraciones adicionales de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas previstas en los contratos que deberán celebrarse conforme a lo dispuesto en el art. 249 LSC. 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, en todo caso, con la política de retribuciones aprobada por la Junta General.

En el supuesto de que alguno de los Consejeros se haya incorporado o haya cesado en sus funciones a lo largo del ejercicio, la cantidad anual fijada por la Junta General se abonará en proporción al tiempo que haya permanecido en el cargo durante el ejercicio.

Las percepciones previstas en este artículo serán compatibles e independientes 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.

En lo referente a Responsabilidad civil, la Sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros.

Asimismo el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración establece lo siguiente respecto de la remuneración de los miembros del Consejo de Administración:

- a) El Consejo determinará la remuneración de cada consejero por sus funciones de supervisión, control y adopción de decisiones sustanciales (en su "condición de tales") y, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas. La distribución de la remuneración acordada por el consejo deberá ser acorde, en todo caso, con lo previsto en los Estatutos Sociales y en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General.
- b) El Consejo de Administración aprobará también, con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros, los contratos que deben suscribirse con ocasión del nombramiento o reelección del consejo delegado o la atribución de funciones ejecutivas en virtud de otro título a cualquier consejero. En este contrato se detallarán todos los conceptos por los que el consejero 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 consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en el contrato.

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

Los miembros del Consejo de Administración, incluidos los consejeros ejecutivos, perciben anualmente una retribución fija que ha sido fijada por la Junta en la cantidad de 6.000 euros, cantidad de la que proporcionalmente se efectúa un pago cuatrimestral. En caso de que un consejero cese en su cargo a lo largo del año, únicamente tendrá derecho a percibir la parte proporcional al tiempo en que haya mantenido su condición de consejero. Este mismo criterio de proporcionalidad se aplica en el caso de la incorporación de un nuevo miembro en el Consejo de Administración de la Compañía. El hecho de pertenecer a una Comisión del Consejo no da lugar a incremento en esta retribución fija. Los consejeros perciben una dieta por asistencia (únicamente presencial) a las reuniones del Consejo de Administración y de cada una de las comisiones del Consejo fijada por la Junta en 3.000 euros (por consejero y reunión). Los miembros del Consejo, que también lo sean de la Comisión no percibirán doble dieta en el supuesto de que las reuniones de ambos órganos se celebren el mismo día. El desglose de la retribución del consejero ejecutivo aparece recogida en el detalle del apartado D.1 de este informe.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se 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

Los consejeros tienen derecho a percibir anualmente una cantidad variable en función del cumplimiento de unos objetivos de carácter económico-financiero que serán determinados, junto con la cantidad efectiva a devengar, de manera cierta en la Junta General de cada año para el ejercicio en curso. Esta posibilidad de retribución variable está recogida en el artículo 30 de los Estatutos Sociales. En caso de que no se alcancen los objetivos referidos, no se devenga ninguna cantidad por este concepto.

Aparte de este concepto de retribución variable, los consejeros, con excepción del consejero ejecutivo, no reciben ningún otro tipo de remuneración variable.

No existen anticipos ni créditos concedidos al conjunto de miembros del Consejo de Administración, salvo por el préstamo concedido al consejero delegado en fecha 28 de Agosto de 2014, cuyo importe pendiente asciende a 210.000€, así como tampoco obligaciones asumidas con ellos a título de garantías.

Los miembros del Consejo de Administración no devengan cantidad alguna como compromiso por pensiones presente ni futuro.

Por su parte, el consejero ejecutivo tiene derecho a percibir de acuerdo con lo previsto en el contrato de consejero delegado (conforme éste ha sido novado en 2 ocasiones, primera novación a fecha 20 de Abril de 2015 y una segunda novación a fecha 29 de Julio de 2.016) aprobado por el Consejo de Administración en los términos previstos en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital una retribución variable por importe máximo de 300.000€, que se devenga por tramos en función del cumplimiento de los objetivos previstos en su contrato conforme a esos se determinen para cada ejercicio a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El Consejero Delegado tendrá derecho a percibir, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, los siguientes conceptos:

1) Una cantidad de 497.000 euros como retribución fija. Esta cantidad se actualizará cada año según el Índice de Precios al Consumo o índice equivalente que lo sustituya, salvo que el Consejo de Administración establezca otro porcentaje distinto. Esta cantidad ha sido actualizada para el ejercicio 2016 siendo el importe de la retribución fija correspondiente al consejero delegado de 501.000€.

2) Una retribución variable por importe de hasta un máximo 300.000 euros, que se devengará por tramos y en función del cumplimiento de los siguientes objetivos:

(a) 1/4 del total vinculado al cumplimiento del objetivo de la cifra de ventas consolidadas, empezará a devengarse linealmente a partir del 80% de la magnitud financiera correspondiente a dicho concepto, hasta el límite del 100%.

(b) 1/4 del total vinculado al cumplimiento del objetivo de EBIT consolidado al cierre del ejercicio terminado el 31 de diciembre del ejercicio correspondiente, se devengará en caso de que se cumpla el objetivo al 100%.

(c) 2/4 del total vinculado a la caja antes del repago de la deuda y después de inversiones. Empezará a devengarse linealmente a partir del 80% de la magnitud financiera correspondiente a dicho concepto, hasta el límite del 100%.

Los objetivos anteriores (a, b y c) se fijan en el presupuesto de la Sociedad para cada ejercicio.

Adicionalmente, y con independencia de las retribuciones señaladas en el apartado 1 anterior, el Consejero Delegado (i) quedará integrado en la póliza de responsabilidad civil para directivos y consejeros que, en su caso, la Sociedad tenga concertada en cada momento; (ii) tendrá derecho a participar en los sistemas de previsión social (por ejemplo, para la cobertura de su supervivencia, enfermedad o accidentes) en términos similares a los que estén establecidos en cada momento con carácter general para los directivos de la Sociedad; (iii) tendrá derecho a participar en los planes de incentivos, entregas de acciones, opciones sobre acciones o retribuciones indexadas al valor de la acción que en lo sucesivo puedan acordarse por la Sociedad para sus directivos; y (iv) podrá tener a su disposición, con cargo a la Sociedad, un vehículo de gama alta acorde con la representatividad de su cargo. El Consejo de Administración podrá decidir el otorgamiento de una remuneración extraordinaria de cuantía y condiciones a fijar por el propio Consejo, que no podrán exceder el importe de la retribución fija referida en el punto 1 anterior, por su desempeño y dedicación en operaciones corporativas, de adquisición, estructurales o de reestructuración, de especial relevancia estratégica para la Sociedad. En cualquier caso, la remuneración extraordinaria que acuerde el Consejo de Administración deberá ser conforme a la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General.

Adicionalmente corresponden al consejero delegado, los siguientes conceptos retributivos:

- Plan de Opciones sobre acciones de la sociedad dividido en 3 tramos. Ver apartado A.10 del presente informe.

- Bonus de permanencia por un importe neto total de 350.000 €, a razón de 70.000€ netos anuales, durante 5 ejercicios desde 2015 (inclusive) que se harán efectivos no más tarde del 31 de diciembre de cada ejercicio.

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 aplica.

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

Explique las indemnizaciones

No aplica

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 competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

La indemnización que existe establecida para el consejero ejecutivo se desprende de su contrato con la Sociedad. Salvo en caso de renuncia voluntaria, en caso de terminación de la relación contractual tendrá derecho a percibir la cantidad equivalente a dos anualidades, excluyendo de dicho cálculo las cantidades en concepto de bonus de permanencia y en concepto de entrega de acciones como beneficiario del plan de opciones sobre acciones.

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 aplicable.

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 aplicable.

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

Explique las remuneraciones en especie

PLAN DE OPCIONES SOBRE ACCIONES

Dentro del marco del Plan de la reestructuración de la deuda financiera de GAM la Junta General Extraordinaria celebrada el 16 de diciembre de 2015 aprobó a los efectos de lo dispuesto en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital, en lo que concierne al consejero delegado y en la parte correspondiente a la retribución consistente en entrega de acciones o referenciado el valor de las acciones, el Plan Extraordinario de Retribución Variable del Equipo Gestor de la Sociedad, suscrito entre la Sociedad y las Entidades Otorgantes - Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., Banco Santander, S.A., Banco Popular, S.A., Banco de Sabadell, S.A., Bankia, S.A., CaixaBank, Hiscan Patrimonio S.A., Kutxabank, S.A., Liberbank, S.A. y Abanca Corporación Industrial y Empresarial, S.L.U. - en fecha 31 de marzo de 2015 ("El Plan")

Son beneficiarios del Plan tanto el Presidente y Consejero Delegado de GAM, D. Pedro Luis Fernández Pérez, como algunos de los altos directivos de GAM (conjuntamente, el "Equipo Gestor"). No obstante lo anterior, el Plan ha sido aprobado por la junta en lo que respecta al Consejero Delegado, en cuanto que miembro del Consejo de Administración de la Sociedad, en cumplimiento de lo previsto en el referido artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.

La adhesión al Plan es voluntaria e implica la aceptación de todos los términos y condiciones del mismo, sin que quepa, por tanto, su aceptación o renuncia parcial. La aceptación del Plan conlleva una obligación de permanencia en la Sociedad de dos años desde que tenga lugar la entrega de acciones, según corresponda para cada uno de los tramos (tal y como se describen más adelante). El consejero delegado se adhirió formalmente al Plan tras su aprobación por la Junta.

El Plan está vinculado a la evolución del valor de las acciones de la Sociedad y tiene como objetivo promover el alineamiento de los intereses del Equipo Gestor y de los accionistas, de forma que se incentive y fidelice la labor desempeñada por el Equipo Gestor y se fomente su estabilidad y permanencia, así como la creación de valor para los accionistas de GAM.

El Plan está dividido en los siguientes tramos:

a) Tramo A "Acciones a entregar por las Entidades Otorgantes"

El derecho de los miembros del Equipo Gestor a percibir acciones de GAM bajo el Tramo A del Plan (o el efectivo equivalente, a elección de las Entidades Otorgantes) se devengará cada vez que cualquiera de las Entidades Otorgantes lleve a cabo una transmisión, total o parcial, de las acciones de GAM de las que sea titular, directa o indirectamente, sin limitación temporal y siempre que el precio de transmisión por acción sea superior a 0,24 euros.

El número máximo de acciones que cada Entidad Otorgante podrá entregar en virtud del Plan será:

- Abanca Corporación Industrial y Empresarial, S.L.U. - 1.087.740 Acciones
- Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. - 1.263.431 Acciones
- Banco Sabadell, S.A. - 3.413.664 Acciones
- Bankia, S.A. - 187.562 Acciones
- Banco Santander, S.A. - 1.052.106 Acciones
- Banco Popular Español, S.A. - 3.226.105 Acciones
- Caixabank, S.A. - 54.990 Acciones
- Kutxabank, S.A. - 1.847.203 Acciones
- Liberbank, S.A. - 2.448.421 Acciones
- Hiscan Patrimonio, S.A. - 1.007.779 Acciones

TOTAL ACCIONES SUJETAS: 15.589.000

La entrega de acciones por las Entidades Otorgantes, cuando corresponda, se realizará de forma gratuita, pudiendo la Entidad Otorgante en cuestión, a su discreción, optar por sustituir su obligación de entrega de acciones bajo el Tramo A por la entrega de su equivalente en metálico.

b) Tramo B "Acciones a entregar por GAM"

La obligación de entrega de acciones al Equipo Gestor por parte de la Sociedad bajo el Tramo B se devengará en dos fechas distintas: (a) marzo de 2018 (Subtramo B1); y (b) marzo de 2020 (Subtramo B2).

El número de acciones a entregar bajo el Tramo B vendrá determinado por el precio de cotización medio ponderado de las acciones de GAM durante el trimestre anterior a la fecha de entrega de acciones del Subtramo B1 o del Subtramo B2, según corresponda. Existiendo un número máximo de acciones previsto para cada Subtramo B1 y B2, esto es, un total de 3.318.274 acciones para cada Subtramo.

c) Tramo C "Rachet Adicional"

El Rachet Adicional se devengará en caso de que en marzo de 2022 (i) todas Entidades Otorgantes hayan transmitido, al menos, el 90% de sus acciones de GAM; y (ii) el precio de cotización medio ponderado de las acciones de GAM durante el trimestre inmediatamente anterior supere los 0,40 euros por acción.

El número total de acciones a entregar por la Sociedad al Equipo Gestor bajo el Tramo C asciende a 7.930.000.

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 aplicable.

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 aplicable.

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 los acciones adoptadas para reducir los riesgos

Los criterios para determinar la procedencia de la remuneración variable han sido identificados por el Consejo de Administración tras un análisis profundo de la realidad empresarial de la Sociedad. Se trata de criterios que:

- Permiten una fácil comparativa año a año y que por tanto ponen de manifiesto la efectiva evolución de la Sociedad.
- Están disociados y son fácilmente disociables de circunstancias extraordinarias que pudieran tener impacto en la retribución variable.
- Son verificables, y cuya conceptualización está clara.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

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

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

Los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tal, han percibido una cantidad fija anual de 6.000 euros, abonadas proporcionalmente al tiempo que cada consejero haya permanecido en el cargo durante el ejercicio 2016. Por otro lado, cada consejero ha recibido una retribución variable de 6.000 euros en función del cumplimiento de unos objetivos económico-financiero y proporcionalmente al tiempo que cada consejero haya permanecido en el cargo durante el ejercicio 2016.

Adicionalmente, cada asistencia a las reuniones del Consejo y de cada una de las comisiones del Consejo ha supuesto una remuneración por consejero y reunión de 3.000 euros.

En el caso del consejero ejecutivo, la remuneración de la parte fija ha ascendido a 501.000 euros de conformidad con lo previsto en su contrato y las correspondientes modificaciones de su retribución fija aprobada por el consejo. En concepto de retribución variable, y en base a los tramos establecidos en cada objetivo, le ha correspondido una cantidad de 449.000 euros.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
CARLOS PUENTE COSTALES	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 25/02/2016.
LORENZO JOSE MARTINEZ MARQUEZ	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 23/06/2016.
CARLOS LUIS HERNANDEZ BUENO	Dominical	Desde 25/02/2016 hasta 31/12/2016.
JACOBO COSMEN MENENDEZ - CASTAÑEDO	Independiente	Desde 23/06/2016 hasta 31/12/2016.
JORGE MORRAL HOSPITAL	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JUAN JOSE ZORZONA PEREZ	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
PABLO BLANCO JUAREZ	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
AFR REPORT, S.L.	Dominical	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
LORENZO JOSE MARTINEZ MARQUEZ	3	0	12	6	0	3	0	0	24	45
CARLOS LUIS HERNANDEZ BUENO	5	0	24	0	0	6	0	0	35	0
JACOBO COSMEN MENENDEZ - CASTAÑEDO	3	0	15	0	0	9	0	0	27	0
JORGE MORRAL HOSPITAL	6	0	30	6	0	12	0	0	54	45
PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	6	501	30	449	0	0	0	0	986	811

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
JUAN JOSE ZORZONA PEREZ	6	0	21	1	0	0	0	0	28	4
PABLO BLANCO JUAREZ	6	0	30	1	0	0	0	0	37	10
AFR REPORT, S.L.	6	0	30	1	0	6	0	0	43	7
CARLOS PUENTE COSTALES	0	0	6	6	0	0	0	0	12	33

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
PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	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
PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	986	0	0	986	0	0	0	0	986	811	0
JORGE MORRAL HOSPITAL	54	0	0	54	0	0	0	0	54	45	0
CARLOS LUIS HERNANDEZ BUENO	35	0	0	35	0	0	0	0	35	0	0
JACOBO COSMEN MENENDEZ - CASTAÑEDO	27	0	0	27	0	0	0	0	27	0	0
CARLOS PUENTE COSTALES	12	0	0	12	0	0	0	0	12	33	0
LORENZO JOSE MARTINEZ MARQUEZ	24	0	0	24	0	0	0	0	24	45	0
JUAN JOSE ZORZONA PEREZ	28	0	0	28	0	0	0	0	28	4	0
PABLO BLANCO JUAREZ	37	0	0	37	0	0	0	0	37	10	0
AFR REPORT, S.L.	43	0	0	43	0	0	0	0	43	7	0
TOTAL	1.246	0	0	1.246	0	0	0	0	1.246	955	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.

Los Consejeros de la sociedad han visto prorrateada su retribución variable a tenor del porcentaje de cumplimiento de los objetivos establecidos.

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	217.868.506	65,71%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	11.604	0,01%
Votos a favor	217.856.902	99,61%
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.

No aplicable.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 24/02/2017.

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

Sí

No