

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.

A28027944

DENOMINACIÓN SOCIAL

NH HOTEL GROUP, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

SANTA ENGRACIA, 120 - 7ª PLANTA 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 y fundamentos generales:

El objetivo de la política de remuneraciones de NH Hotel Group, S.A. (en adelante, "NH" o la "Sociedad") es compensar la entrega, responsabilidad y el talento de nuestros empleados, haciéndolo siempre en consideración con el entorno económico, los resultados de la Sociedad, la estrategia del grupo y las mejores prácticas de mercado. La política retributiva de NH fue aprobada por el Consejo de Administración dentro de un marco general basado en unos principios rectores, que aplican al conjunto de empleados de NH, y un régimen general contenido en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de NH, siendo estos principios rectores:

- Principio de legalidad: ningún empleado de NH se encontrará al margen de la legislación local vigente.
- Principio de competitividad: NH velará para que la estructura salarial de todos sus empleados sea competitiva de acuerdo a los estudios salariales más reconocidos en los diferentes mercados donde operan.
- Principio de desempeño: la política de remuneraciones de NH tendrá relación con el desempeño individual del empleado y colectivo de la organización.
- Principio de equidad: NH promoverá la equidad interna entre niveles similares de responsabilidad y desempeño.
- Principio de no discriminación: la política de remuneraciones de NH será extremadamente respetuosa con la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza.

La política de remuneraciones del Consejo busca la continua transparencia, informándose de la cuantía global de remuneraciones del Consejo tanto en la Memoria como en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

Conforme a lo establecido en el artículo 42 de los Estatutos Sociales de NH y el artículo 36 del Reglamento del Consejo de Administración, la política de remuneraciones de NH diferencia entre:

(i) Política retributiva aplicable a los consejeros no ejecutivos

El sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos por sus funciones de supervisión y decisión colegiada - todas las funciones específicas se recogen en Reglamento del Consejo de Administración - se compone de los siguientes elementos retributivos:

- Una asignación fija anual por su condición de consejero.
- Dietas de asistencia a las reuniones de las comisiones delegadas y consultivas del Consejo de Administración, dependiendo su importe total anual del número de reuniones que celebre cada comisión y su asistencia a las mismas.

(ii) Política retributiva aplicable a los consejeros ejecutivos.

- Una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos.
- Una parte variable, anual y largo plazo, basada en los resultados de la empresa.
- Una parte asistencial, que contemplará los seguros oportunos.
- Una indemnización en caso de cese anticipado en el ejercicio de funciones ejecutivas no debido a incumplimiento de sus obligaciones y deberes como consejero.

Cambios más significativos en la política de remuneraciones

A la fecha de publicación de este informe, los elementos y características de la política de remuneraciones para el ejercicio 2017 se mantienen en términos similares a los que se aplicaron en el ejercicio 2016.

Criterios para establecer la política de remuneraciones:

Para establecer la política de remuneraciones, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (en adelante "CNRGC"), considera lo establecido en los Estatutos Sociales de NH y Reglamento del Consejo de Administración, la normativa aplicable, las mejores prácticas de mercado, el entorno económico actual y las directrices y recomendaciones de "proxy advisors" e inversores institucionales.

Mix retributivo:

Mientras los consejeros no ejecutivos no perciben retribución variable siguiendo las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo, en la remuneración total del Consejero Ejecutivo, la retribución fija y la retribución variable presentan una relación adecuada y equilibrada, constituyendo el componente fijo una parte suficiente de su remuneración en aras de un adecuado equilibrio de la retribución variable. En circunstancias ordinarias la parte fija no debe representar un porcentaje mayor al 50% del conjunto de la retribución anual máxima teórica a percibir por el Consejero Ejecutivo.

El mix retributivo del actual Consejero Ejecutivo, para un cumplimiento de objetivos al 100%, es el siguiente: 46% retribución fija y 54% retribución variable, estando equilibrado el peso del componente variable anual y plurianual (50%/50%);

A los efectos de un mejor entendimiento del término "Consejero Ejecutivo" en el presente informe, se hace constar que esta posición la ocupa desde febrero de 2017 Don Ramón Aragonés, que fue nombrado por el Consejo CEO y Primer Ejecutivo y que será propuesto en la siguiente Junta de Accionistas para su ratificación. En consecuencia, las menciones al "Consejero Ejecutivo" que siguen en el presente informe deberán entenderse con esta salvedad.

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

Trabajos preparatorios y proceso de toma de decisiones

El importe de los distintos elementos retributivos es revisado cada año por la CNRGC, la cual eleva sus conclusiones al Consejo de Administración y a la Junta General de Accionistas para su aprobación. En todo caso, la determinación del importe de las mencionadas partidas retributivas estará alineada con las condiciones del mercado y tendrá en consideración la responsabilidad y grado de compromiso que entrañan las distintas tipologías de consejeros.

A la hora de determinar la política de remuneraciones de los consejeros la CNRGC ejercita, como mínimo las siguientes competencias establecidas en el artículo 26 del Reglamento del Consejo de Administración, sin perjuicio de cualquier otro cometido que le pudiera asignar el Consejo de Administración:

- Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración. A estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido.
- Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de Consejeros Independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos Consejeros por la Junta General de Accionistas.
- Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos.
- Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros y de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o de Consejeros Ejecutivos, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia.

Como parte del cumplimiento de sus funciones, la CNRGC solicitó en el ejercicio 2016 un benchmarking retributivo de la posición de Primer Ejecutivo, así como un análisis de diseño de política retributiva variable anual y plurianual, en línea con las mejores prácticas de mercado y requerimientos regulatorios, de inversores institucionales y "proxy advisors".

La CNRGC podrá reunirse tantas veces como (i) lo considere necesario el Presidente, (ii) sea requerido por el Consejo de Administración o (iii) lo soliciten dos o más de sus miembros con derecho a voto, para el buen cumplimiento de sus funciones.

El Consejo de Administración será informado de todas las actuaciones llevadas a cabo por la CNRGC, poniendo a su disposición la documentación correspondiente, a fin de que tome conocimiento de dichas actuaciones para el ejercicio de sus competencias.

Trabajos realizados por la CNRGC

A efectos de determinar la política de remuneraciones de los consejeros de NH en el ejercicio de 2016, la CNRGC se reunió en 9 ocasiones durante el pasado año. Para el ejercicio en curso (2017), se estima que la Comisión se reúna, como mínimo, en 6 ocasiones sin perjuicio de que puedan convocarse tantas reuniones fuera de lo calendarizado como fuera necesario. En estas reuniones, y hasta la aprobación del presente informe en 2017, la CNRGC ha debatido, entre otras, sobre las siguientes materias:

- Revisión y aprobación de la remuneración del Consejo y de la Alta Dirección.
- Aprobación de los objetivos ligados a la retribución variable anual y plurianual del consejero ejecutivo para 2016.
- Propuesta y aprobación del lanzamiento de un nuevo plan de retribución variable a largo plazo que se iniciará en 2017 (ver punto A4.ii), sujeto a aprobación de la Junta General Accionistas.
- Evaluación y aprobación de la retribución variable anual para el consejero ejecutivo por los resultados logrados en 2015.

- Evaluación y aprobación de la retribución variable anual para la Alta Dirección por los resultados logrados en 2015 y 2016.
- Propuesta y aprobación de un bono extraordinario dirigido a los tres Executive Managing Directors como compensación por sus funciones adicionales de reporte al Consejo y elevada dedicación.
- Propuesta de un nuevo marco retributivo para el Consejo y Alta Dirección.
- Evaluación del Consejo de Administración.
- Propuesta y aprobación del IARC correspondiente a los ejercicios 2015 y 2016.

Composición de la CNRGC

La Comisión estará formada, conforme al artículo 47 de los Estatutos Sociales, por un mínimo de tres y un máximo de seis consejeros, y estará compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos nombrados por el Consejo de Administración, dos de los cuales, al menos, deberán ser consejeros independientes.

A fecha 28 de febrero de 2017, la Comisión se compone por cuatro miembros, todos ellos no ejecutivos, siendo dos de ellos, consejeros independientes:

D. José María Cantero de Montes-Jovellar. Vocal y otro Consejero externo desde el 17/04/2016

D. José María López-Elola González. Vocal y Consejero Independiente desde el 25/04/2012

D. Alfredo Fernández Agras. Vocal y Consejero Dominical desde el 19/06/2015.

D^a. Koro Usarraga Unsain. Vocal y Consejero Independiente desde el 19/06/2015.

La CNRGC designará de entre sus miembros en las próximas sesiones a su Presidente.

Asesores externos

En 2016 Willis Towers Watson ha asesorado a la CNRGC en la realización de un benchmarking sobre la retribución del CEO, en la elaboración de un estudio de mercado sobre incentivos a largo plazo y en la valoración del diseño de retribución variable anual y plurianual de NH.

En 2017 Willis Towers Watson ha asesorado a la CNRGC en la elaboración del presente informe anual sobre remuneraciones.

Adicionalmente, NH ha contado con el asesoramiento de los siguientes proveedores, en distintas materias:

- Seeliger y Conde y Spencer Stuart, en la búsqueda de Consejeros en el mercado.
- La consultora KPMG, en la Autoevaluación del Consejo de Administración

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

Retribución de los consejeros por el desempeño de sus funciones de supervisión y decisión colegiada

El marco legal y estatutario regula la remuneración de los consejeros de la Compañía con arreglo a los criterios retributivos indicados a continuación, acorde a lo previsto en el artículos 42 de los Estatutos Sociales.

Conforme al artículo 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital, la política de remuneraciones de los consejeros deberá incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en cuanto tales, correspondiendo al Consejo de Administración la distribución de su importe entre los distintos conceptos y entre los distintos Consejeros, en la forma, momento y proporción que libremente considere.

La Junta General de Accionistas celebrada el 21 de junio de 2016 acordó mantener una retribución anual bruta de 1.100.000€ para el conjunto de los miembros que forman parte del Consejo de Administración. Este importe hace referencia al total de la cuota anual fija y las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones delegadas y consultivas.

El sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos por sus funciones de supervisión y decisión colegiada, tal y como se ha indicado en el apartado A.1, se compone de los siguientes elementos retributivos:

- Una asignación fija anual por su condición de consejero.
- Dietas de asistencia a las reuniones de las comisiones delegadas y consultivas del Consejo de Administración.

La remuneración prevista para 2017 se compone de los siguientes elementos:

- Asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración: 37.800 euros.

La asignación anterior se elevará a 75.000 euros para los Presidentes de las comisión de Auditoría y la CNRGC, que no percibirán dietas por la asistencia a las comisiones que presidan.

- Dietas por asistencia a la Comisión Delegada: 3.000 euros.
- Dietas por asistencia a la Comisión de Auditoría y Control: 1.850 euros.
- Dietas por asistencia a la CNRGC: 1.850 euros.

Estas cuantías se mantienen en línea con las aprobadas para 2016, salvo en el caso de las dietas por asistencia a la CNRGC y Comisión de Auditoría y Control, que se han reducido un 3% frente a 2016.

Retribución fija de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas

Tal como ha sido indicado en el apartado A.1 anterior, el Consejero Ejecutivo nombrado en 2017 tiene asignada una retribución fija por el desempeño de funciones ejecutivas. El importe de esta retribución prevista para 2017, conforme a su contrato aprobado por el Consejo, a propuesta de la CNRGC, asciende a 500.000 euros.

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

Conforme a la política retributiva de NH descrita en el apartado A.1 de este informe, el Consejero Ejecutivo, es el único miembro del Consejo de Administración con derecho a percibir remuneración variable. La compensación variable del Consejero Ejecutivo se configura como adicional y complementaria a la retribución fija y está formada por un variable a corto plazo, anual, y por un variable plurianual, trianual. Son retribuciones contingentes, no consolidables, que se describen a continuación:

– Retribución variable anual

La retribución variable a corto plazo está ligada al cumplimiento de los objetivos corporativos establecidos por el Consejo de Administración antes del inicio de cada ejercicio.

El funcionamiento de la retribución variable anual para el Consejero Ejecutivo de NH es el mismo que para los de empleados de la Sociedad. Se establece a partir del Programa de Dirección por Objetivos (DPO), que tiene como meta:

? Recompensar el desempeño atendiendo a la consecución de los objetivos cuantitativos de la Sociedad.

? Vincular la consecución de objetivos anuales que establezca la sociedad a su estrategia a medio y largo plazo.

? Alinear los objetivos individuales con los de la Sociedad.

Para el nuevo Consejero Ejecutivo de NH se ha establecido para 2017 un incentivo target fijado en el 60% de la retribución fija, en el caso de alcanzar un cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos por el Consejo de Administración.

Los objetivos fijados para la retribución variable anual del Consejero Ejecutivo para 2017, y sus ponderaciones, son los siguientes: 50% EBITDA, 10% evaluación del desempeño y 40% KPIs específicos de puesto.

La CNRGC determina el importe concreto a pagar en función del nivel de consecución de objetivos cuantitativos ligados a objetivos del Grupo.

La CNRGC ha decidido establecer las siguientes escalas de cumplimiento:

? Para el EBITDA, la deuda financiera neta y el beneficio neto:

- Una consecución por debajo del 80% significará un nivel de pago del 0%. Del 80% al 120%, se aplicará una fórmula lineal:
 - Por debajo de 100%: Cada punto porcentual por debajo del presupuesto supondrá un descenso del 5% del nivel de pago fijado para el 100% de cumplimiento (nivel target).
 - Por encima de 100%: Cada punto porcentual por encima del presupuesto supondrá un aumento del 2.5% del nivel de pago target.
 - Se establece un límite máximo del 150% del nivel de pago target, en el caso de consecución máxima de objetivos.
- ? Para el resto de objetivos se establecerá la siguiente escala de cumplimiento:
- No cumplido = 0 % del nivel de pago target
 - Cumplimiento parcial = Max 50 % del nivel de pago target
 - Cumplido = 100 % del nivel de pago target
 - Supera expectativas > hasta 150 % del nivel de pago target

Adicionalmente, se incluye un factor corrector, establecido en 2017 como EBITDA de Grupo, que modifica el resultado obtenido en el conjunto de los objetivos anteriores.

– Retribución variable plurianual

Plan de "Performance Shares" 2014-2019

La Junta General de Accionistas de 25 de junio de 2013 aprobó la implantación de un Incentivo a Largo Plazo en acciones dirigido a determinados directivos y personal clave de la Sociedad, en el que participa el Consejero Ejecutivo.

El Plan tiene una duración total de cinco años y se divide en tres ciclos de tres años de duración cada uno de ellos (es decir, con entrega de las acciones que correspondan en cada ciclo a los tres años de su inicio), independientes entre sí.

El primer ciclo se inició el 1 de enero de 2014 (con entrega de las acciones que correspondan a partir del 1 de enero de 2017) y el tercero el 1 de enero de 2016 (con entrega de las acciones que correspondan a partir del 1 de enero de 2019).

A la fecha de publicación del presente informe se encuentran vigentes el segundo y tercer ciclo del Plan.

Este plan nace con los siguientes objetivos:

- Alinear los intereses de directivos y accionistas, al vincular parte de la remuneración de los directivos con la creación de valor a largo plazo reduciendo los costes de Agencia.
- Motivar, fidelizar e involucrar al equipo directivo y personal con alto potencial con la consecución del nuevo Plan Estratégico 2013-2017 de la Sociedad.
- Cumplir con las recomendaciones de los Proxy Advisors y del Código Unificado de Buen Gobierno.
- Alinear la retribución de los directivos con empresas comparables. Según los estudios de mercado, los incentivos a medio/largo plazo constituyen un elemento que sigue siendo de creciente importancia. Prueba de ello es que la gran mayoría de empresas que componen el IBEX-35 y de los principales competidores de NH tienen implantado un incentivo a largo plazo.

Este Plan está basado en la asignación a los beneficiarios de un número de "Performance Shares" calculadas como un porcentaje del salario fijo en función de su nivel de responsabilidad, que servirán de base para el cálculo de las acciones de NH que serán entregadas, en su caso, a la finalización de cada uno de los ciclos que componen el Plan.

El número concreto de acciones de NH a entregar a cada beneficiario del Plan a la finalización del mismo, de darse las condiciones establecidas para ello, estará condicionado y vendrá determinado en función del grado de cumplimiento de los siguientes objetivos:

- TSR (Total Shareholder Return) al final de cada uno de los ciclos del Plan, comparado con los siguientes índices:
 - ? IBEX Medium cap.
 - ? Dow Jones EUROPE STOXX Travel & Leisure.
- GOP (Gross Operating Profit) descontando el importe de alquileres, comparado anualmente con las previsiones del Plan Estratégico de la Sociedad.

En caso de que no se alcance el cumplimiento mínimo de los citados objetivos, los beneficiarios del Plan no tendrán derecho a percibir acciones al amparo del Plan.

Según el nivel de cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en el Plan, el Consejero Ejecutivo tendría derecho a recibir a la finalización del segundo ciclo:

- En caso de cumplirse los requisitos y condiciones establecidos en el Plan al cien por cien: el número de acciones que resulte de dividir el importe de 132.000 euros entre el Valor de Referencia correspondiente a cada ciclo (que representa el target posible de acciones a recibir en caso de cumplimiento al 100 % de los objetivos de TSR y GOP descontando el importe de alquileres).
- Si los requisitos y condiciones establecidos en el Plan se cumplieran en su grado máximo: el número de acciones que resulte de dividir el importe de 198.000 euros entre el Valor de Referencia correspondiente a cada ciclo (que representa el máximo número posible de acciones a recibir en caso de cumplimiento máximo de los objetivos de TSR y GOP descontando el importe de alquileres).

Para el tercer ciclo, aplicaría lo siguiente:

- En caso de cumplirse los requisitos y condiciones establecidos en el Plan al cien por cien: el número de acciones que resulte de dividir el importe de 140.000 euros entre el Valor de Referencia correspondiente a cada ciclo (que representa el target posible de acciones a recibir en caso de cumplimiento al 100 % de los objetivos de TSR y GOP descontando el importe de alquileres).
- Si los requisitos y condiciones establecidos en el Plan se cumplieran en su grado máximo: el número de acciones que resulte de dividir el importe de 210.000 euros entre el Valor de Referencia correspondiente a cada ciclo (que representa el máximo número posible de acciones a recibir en caso de cumplimiento máximo de los objetivos de TSR y GOP descontando el importe de alquileres).

Para que los beneficiarios tengan derecho a recibir las acciones que, en su caso, correspondan, deberán permanecer en la Sociedad en cada una de las fechas de liquidación del Plan, sin perjuicio de las excepciones que se consideren oportunas, así como alcanzarse los umbrales mínimos de cumplimiento de los objetivos de rentabilidad para el accionista y de GOP descontando el importe de los alquileres.

Plan de "Performance Shares" 2017-2022

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNRGC, ha aprobado la implantación de un nuevo plan de retribución variable plurianual en su reunión del 19 de diciembre del 2016, sujeto a la aprobación de la Junta General de Accionistas,

que tendrá lugar en 2017, dirigido a determinados directivos y personal clave de la Sociedad, en el que participa el Consejero Ejecutivo con un 60% de su retribución fija anual.

El Plan tiene una duración total de cinco años y se divide en tres ciclos de tres años de duración cada uno de ellos (es decir, con entrega de las acciones que correspondan en cada ciclo a los tres años de su inicio), independientes entre sí. El primer ciclo se inicia el 1 de enero de 2017 (con entrega de las acciones que correspondan a partir del 1 de enero de 2020) y el tercero el 01 de enero de 2019 (con entrega de las acciones que correspondan a partir del 01 de enero de 2022). A pesar de lo anterior, el Consejo de Administración de la Sociedad tiene la facultad de decidir, antes del inicio de cada uno de los ciclos, su efectiva implantación de acuerdo con la situación económica de la Sociedad en ese momento.

Este plan nace con los siguientes objetivos:

- Alinear los intereses de directivos y accionistas, al vincular parte de la remuneración de los directivos con la creación de valor a largo plazo reduciendo los costes de Agencia.
- Motivar, fidelizar e involucrar al equipo directivo y personal con alto potencial con la consecución del Plan Estratégico de la Sociedad.
- Cumplir con las recomendaciones de los Proxy Advisors y del Código Unificado de Buen Gobierno.
- Alinear la retribución de los directivos con empresas comparables.

Este Plan está basado en la asignación a los beneficiarios de un número de "Performance Shares" calculadas como un porcentaje del salario fijo en función de su nivel de responsabilidad, que servirán de base para el cálculo de las acciones de NH que serán entregadas, en su caso, a la finalización de cada uno de los ciclos que componen el Plan.

El número concreto de acciones de NH a entregar a cada beneficiario del Plan a la finalización del mismo, de darse las condiciones establecidas para ello, estará condicionado y vendrá determinado en función del grado de cumplimiento de los siguientes objetivos, al final de cada uno de los ciclos del Plan:

- 25% EBITDA Recurrente
- 25% Beneficio Neto Recurrente
- 25% Deuda Financiera Neta
- 25% TSR (Total Shareholder Return), medido de forma relativa al índice Dow Jones EUROPE STOXX Travel & Leisure.

La CNRGC, una vez terminado el periodo de medición, realiza el cálculo de consecución de objetivos y determina el número concreto de acciones a entregar, considerando las siguientes escalas de logro:

? Escala para las métricas internas:

o Beneficio Neto Recurrente y Deuda Financiera Neta:

- Una consecución por debajo del 80% significará un nivel de pago del 0 % en ese objetivo.
- Una consecución del 80% (umbral mínimo) significará un nivel de pago del 50% en ese objetivo.
- Una consecución del 100% (target) significará un nivel de pago del 100% en ese objetivo.
- Se establece un límite máximo del 150% del nivel de pago en ese objetivo, en el caso de un cumplimiento del 120% o superior.
- El nivel de pago por una consecución de objetivos entre el cumplimiento mínimo y el target y entre el target y el máximo se calculará por interpolación lineal.

o EBITDA Recurrente:

- Una consecución por debajo del 90% significará un nivel de pago del 0 % en ese objetivo.
- Una consecución del 90% (umbral mínimo) significará un nivel de pago del 50% en ese objetivo.
- Una consecución de 100% (target) significará un nivel de pago del 100% en ese objetivo.
- Se establece un límite máximo del 150% del nivel de pago en ese objetivo, en el caso de un cumplimiento del 110% o superior.
- El nivel de pago por la consecución entre el mínimo y el target y entre el target y el máximo se calculará por interpolación lineal.

? La escala para la métrica externa de TSR relativo, considerando la posición de NH en el ranking:

- Una posición por debajo de la mediana del grupo de comparación significará un nivel de pago del 0 %.
- Una posición en línea con la mediana significará un nivel de pago del 40%
- Para una posición entre la mediana y la primera posición del grupo, se aplicará una fórmula lineal:
 - o Para una posición en el percentil 75 significará un nivel de pago del 100% del nivel target
 - o Por debajo del percentil 75: cada percentil inferior al 75 supondrá un descenso del 2,4% del nivel de pago target.
 - o Por encima del percentil 75: cada percentil superior al 75 supondrá un aumento del 2% del nivel de pago target.
- La primera posición significará un nivel de pago del 150% del nivel de pago target.

En caso de que no se alcance el cumplimiento mínimo de los citados objetivos, los beneficiarios del Plan no tendrán derecho a percibir acciones al amparo del Plan.

Este Plan prevé una cláusula de recobro (clawback). Para más información sobre este particular, ver apartado A.13.

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

Explique las indemnizaciones

Con fecha 21 de junio de 2016 han cesado en el cargo como consejeros de NH D. Xianyi Mu, D. Charles Bromwell Mobus, D. Haibo Bai, y D. Ling Zhang, no percibiendo ninguno de ellos indemnización alguna por la extinción de su relación con la Sociedad.

En el caso del consejero ejecutivo, D. Federico González Tejera, que dejó de prestar sus servicios en NH en esa misma fecha, determinados conceptos de su contrato que afectan a una eventual indemnización se encuentran pendientes de resolución.

En cuanto al Consejero Ejecutivo nombrado en 2017, Don Ramón Aragonés, no tendrá derecho a percibir indemnización alguna derivada del cese de su cargo y extinción de dicha relación mercantil. No obstante, su antigüedad en el cargo será reconocida a todos los efectos (incluso a efectos de la indemnización que pudiera proceder) en caso de extinción de la relación laboral previa habida entre las partes, que se reanudará tras el referido cese de la relación mercantil, salvo que la extinción de la relación mercantil entre las partes se deba a un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones esenciales por parte del Consejero Ejecutivo y así se declare por el tribunal competente.

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

El contrato de quien ejerce funciones de alta dirección como Consejero Ejecutivo de NH, Don Ramón Aragonés, deberá ser de prestación de servicios de naturaleza mercantil y recoger los deberes y obligaciones que le corresponden en el ámbito de sus funciones así como su retribución.

Dicho contrato tendrá como mínimo las siguientes cláusulas:

- Duración: indefinida
- Preaviso: tres meses para la Sociedad, abonando en caso de incumplimiento un mes de preaviso, y un mes para el Consejero Ejecutivo, que en caso de incumplimiento la Sociedad tendrá derecho a recibir del consejero una cantidad equivalente a los salarios del periodo incumplido, sin perjuicio de otras acciones legales.
- Indemnización: ver apartado A.6
- Otras cláusulas: Exclusividad, confidencialidad y secreto, deberes éticos fundamentales, patentes, marcas y otros derechos de propiedad intelectual.

El contrato con todas sus cláusulas deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración y aceptado en su totalidad por el Alto Directivo.

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

Los consejeros no tienen otras remuneraciones suplementarias por servicios distintos a los inherentes a su cargo, que no hayan sido descritas en este informe.

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

A la fecha de aprobación del presente informe, no existen en el Balance de la Sociedad créditos, ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración. Asimismo, los consejeros no han recibido ningún otro concepto retributivo adicional a los expuestos en el presente informe.

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

Explique las remuneraciones en especie

El Consejero Ejecutivo nombrado en 2017 es beneficiario de una póliza de seguro médico para él y sus familiares de primer grado, un seguro de vida y accidentes y un vehículo de la Sociedad.

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

A la fecha de aprobación del presente informe, no se han efectuado pagos a terceras entidades en virtud de posibles servicios de los consejeros.

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

A la fecha de aprobación del presente informe, no existen otros conceptos retributivos diferentes a lo expuestos 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

Las medidas para garantizar que la política retributiva de NH atiende a los resultados a largo plazo de la sociedad son:

a) El paquete retributivo del Consejero Ejecutivo incluye una parte variable, que en circunstancias ordinarias debe representar como mínimo el 50% del conjunto de la retribución anual máxima. Esta retribución variable tiene en cuenta objetivos cuantitativos financieros y estratégicos recogidos en el Plan a Largo Plazo contribuyendo así a desarrollar un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible.

Anualmente, la CNRGC analiza la variable a corto plazo y lo eleva para la aprobación final por el Consejo de Administración. Los componentes variables de la remuneración están diseñados con la flexibilidad suficiente para que el importe de abono sea nulo en caso de no conseguir llegar a la consecución mínima de objetivos.

El esquema retributivo plurianual (Performance Share Plan) lanzado por primera vez en 2014, asegura que el proceso de evaluación esté basado en resultados sostenibles a largo plazo de la Sociedad, permitiendo su modulación en función del ciclo económico de la Sociedad, siendo éste el objetivo que persigue el Plan.

b) La CNRGC está formada a fecha de publicación del presente Informe por cuatro miembros, uno de los cuales también es miembro de la Comisión de Auditoría y Control. La presencia cruzada en estas dos comisiones favorece la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones de las citadas comisiones y en sus propuestas al Consejo, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de la retribución variable anual y plurianual. Adicionalmente, la CNRGC respeta los criterios de independencia en su composición y deliberaciones en términos de gobernanza de las remuneraciones.

c) NH ha implantado en el Plan de "Performance Shares 2017-2022" fórmulas de recobro en línea con los estándares de mercado y las recomendaciones de Proxy Advisors e Inversores Institucionales. La CNRGC tiene potestad para decidir proponer la cancelación o la devolución del pago de la retribución variable plurianual en el supuesto caso de que acontezcan algunas de las siguientes circunstancias: a) incumplimiento por parte del beneficiario del código interno de conducta; b) reformulación material de los estados financieros de la Sociedad, así establecido por un auditor externo, cuando afecte al grado de cumplimiento de los objetivos del plan de retribución variable plurianual, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable; c) la remuneración variable se haya devengado o pagado atendiendo a informaciones o datos inexactos o erróneos.

El Consejero Ejecutivo es el único afectado por las fórmulas de recobro, siendo el único consejero beneficiario del Plan de "Performance Shares" de la Compañía.

d) El Plan de "Performance Shares" 2014-2019, establece una retención mínima de las acciones entregadas durante, al menos, un año para el Consejero Ejecutivo.

En el lanzamiento del nuevo Plan de "Performance Shares" 2017-2022 esta obligación de retención mínima de las acciones será también de un año.

Además, el Consejero Ejecutivo estará obligado a mantener en acciones, al menos, el equivalente a un año de retribución fija, siendo el precio que determina cuando se cumple esta obligación, el precio de la acción en la fecha de entrega de las acciones.

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 remuneraciones aplicada durante el ejercicio

El Consejo de Administración aprobó la política de remuneraciones de 2016, a propuesta de la CNRGC, dentro de un marco general basado en unos principios rectores y un régimen general contenido en los Estatutos sociales (artículo 42) y el Reglamento del Consejo de Administración de NH (artículo 36).

La política de remuneraciones del ejercicio cerrado fue sometida a votación, con carácter consultivo, bajo el punto octavo de la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 21 de junio de 2016.

A continuación se hace un resumen de los conceptos que han constituido el paquete retributivo de los consejeros de forma agregada, en el ejercicio 2016:

(i) Consejeros por sus funciones no ejecutivas:

- Asignación fija anual por su pertenencia al Consejo de Administración: 490.615,36 euros.
- Dietas por asistencia a las reuniones de las comisiones del Consejo de Administración: 262.036,69 euros.

(ii) Consejero ejecutivo: en 2016 el consejero delegado ha percibido la parte proporcional de las cantidades comunicadas en el Informe Anual de Remuneraciones de 2015 para el ejercicio 2016, desde su inicio hasta la fecha en la que dejó de prestar sus servicios para NH, el 21 de junio de 2016. Las cuantías efectivas por sus funciones ejecutivas y no ejecutivas se detallan a continuación:

- Asignación fija anual por su pertenencia al Consejo de Administración: 17.965 euros.
- Dietas por asistencia a la Comisión Delegada: 12.000 euros.
- Retribución fija por sus funciones ejecutivas 451.250 euros.
- Retribución variable plurianual: a fecha de publicación del presente informe, la cuantía a otorgar a D. Federico González Tejera en relación con el primer ciclo del Plan de Incentivo a Largo Plazo vencido en diciembre de 2016 se encuentra pendiente de resolución.
- Indemnización: a fecha de publicación del presente informe, la cuantía a otorgar a D. Federico González Tejera por este concepto se encuentra pendiente de resolución.
- Otras retribuciones: 10.000 euros.

La estructura retributiva no se ha modificado respecto al ejercicio anterior, y las variaciones en las cuantías responden siempre a los resultados de la Sociedad, las mejores prácticas de mercado y el entorno económico actual.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
CARLOS GONZÁLEZ FERNÁNDEZ	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
LING ZHANG	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 21/06/2016.
JOSÉ MARÍA LOPEZ-ELOLA GONZÁLEZ	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
FRANCISCO JAVIER ILLA RUIZ	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
FRANCISCO ROMÁN RIECHMANN	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ALFREDO FERNÁNDEZ AGRAS	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
KORO USARRAGA UNSAIN	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
FEDERICO GONZALEZ TEJERA	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 21/06/2016.
JOSÉ ANTONIO CASTRO SOUSA	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
XIANYI MU	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 21/06/2016.
HAIBO BAI	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 21/06/2016.
CHARLES BROMWELL MOBUS	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 21/06/2016.
MARÍA GRECNA	Otro Externo	Desde 21/06/2016 hasta 31/12/2016.
PAUL DANIEL JOHONSON	Otro Externo	Desde 21/06/2016 hasta 31/12/2016.
FERNANDO LACADENA AZPEITIA	Otro Externo	Desde 21/06/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ MARÍA CANTERO DE MONTES-JOVELLAR	Otro Externo	Desde 21/06/2016 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	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
FEDERICO GONZALEZ TEJERA	451	18	12	0	0	0	0	15	496	1.465
XIANYI MU	0	18	5	0	0	0	0	0	23	68
CHARLES BROMWELL MOBUS	0	18	15	0	0	0	0	0	33	46
HAIBO BAI	0	18	0	0	0	0	0	0	18	38
KORO USARRAGA UNSAIN	0	75	15	0	0	0	0	0	90	37
ALFREDO FERNÁNDEZ AGRAS	0	38	54	0	0	0	0	0	92	35
FRANCISCO JAVIER ILLA RUIZ	0	38	50	0	0	0	0	0	88	72
JOSÉ ANTONIO CASTRO SOUSA	0	38	39	0	0	0	0	0	77	44
CARLOS GONZÁLEZ FERNÁNDEZ	0	38	15	0	0	0	0	0	53	70
FRANCISCO ROMÁN RIECHMANN	0	75	11	0	0	0	0	0	86	86
LING ZHANG	0	18	0	0	0	0	0	0	18	38
MARÍA GRECNA	0	20	0	0	0	0	0	0	20	0
FERNANDO LACADENA AZPEITIA	0	20	9	0	0	0	0	0	29	0
JOSÉ MARÍA CANTERO DE MONTES-JOVELLAR	0	20	7	0	0	0	0	0	27	0
PAUL DANIEL JOHONSON	0	20	27	0	0	0	0	0	47	0
JOSÉ MARÍA LOPEZ-ELOLA GONZÁLEZ	0	38	15	0	0	0	0	0	53	53

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

FEDERICO GONZALEZ TEJERA Plan de Acciones Retringidas												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016							
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio				
01/01/2013	896.070	0	0,00	5 años	0	0	0,00	0				
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

FEDERICO GONZALEZ TEJERA Performance Shares Plan 2014-2017												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016							
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio				
01/01/2014	355.787	0	0,00	3 años	0	0	0,00	0				
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

FEDERICO GONZALEZ TEJERA
Performance Shares Plan 2015-2018

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016					Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2015	383.338	0	0,00	0		0	0	0,00	0			
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

FEDERICO GONZALEZ TEJERA
Performance Shares Plan 2016-2019

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016					Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2016	190.152	0	0,00	0		0	0	0,00	0			
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

FEDERICO GONZALEZ TEJERA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No Aplica	No Aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
4	22	No Aplica	No Aplica

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
FEDERICO GONZALEZ TEJERA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

FEDERICO GONZALEZ TEJERA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		no aplica	no aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	no aplica	no aplica

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
FEDERICO GONZALEZ TEJERA	496	0	0	496	0	0	0	0	496	1.465	0
XIANYI MU	23	0	0	23	0	0	0	0	23	68	0
CHARLES BROMWELL MOBUS	33	0	0	33	0	0	0	0	33	46	0
HAIBO BAI	18	0	0	18	0	0	0	0	18	38	0
KORO USARRAGA UNSAIN	90	0	0	90	0	0	0	0	90	37	0
ALFREDO FERNÁNDEZ AGRAS	92	0	0	92	0	0	0	0	92	35	0
FRANCISCO JAVIER ILLA RUIZ	88	0	0	88	0	0	0	0	88	72	0
MARÍA GRECNA	20	0	0	20	0	0	0	0	20	0	0
FERNANDO LACADENA AZPEITIA	29	0	0	29	0	0	0	0	29	0	0
JOSÉ MARÍA CANTERO DE MONTES-JOVELLAR	27	0	0	27	0	0	0	0	27	0	0
PAUL DANIEL JOHONSON	47	0	0	47	0	0	0	0	47	0	0
JOSÉ ANTONIO CASTRO SOUSA	77	0	0	77	0	0	0	0	77	44	0
LING ZHANG	18	0	0	18	0	0	0	0	18	38	0
FRANCISCO ROMÁN RIECHMANN	86	0	0	86	0	0	0	0	86	86	0
CARLOS GONZÁLEZ FERNÁNDEZ	53	0	0	53	0	0	0	0	53	70	0
JOSÉ MARÍA LOPEZ-ELOLA GONZÁLEZ	53	0	0	53	0	0	0	0	53	53	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 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
TOTAL	1.250	0	0	1.250	0	0	0	0	1.250	2.052	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.

La retribución variable anual y plurianual sólo aplica al que fuera consejero delegado de la Sociedad en el ejercicio 2016, Don Federico Gonzalez Tejera, y ambas están sujetas a objetivos de negocio así como de mercado, en el caso del Plan de "Performance Shares" como ya se ha detallado en el apartado A.4 de este informe. Dichas retribuciones, hasta la fecha en la que dejó de prestar sus servicios, el 21 de junio de 2016, permanecen pendientes de resolución.

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	293.628.526	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	7.840.898	2,67%
Votos a favor	285.786.053	97,33%
Abstenciones	1.575	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.

Ningún elemento adicional a los mencionados

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 28/02/2017.

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

Sí

No