

## ANEXO 1

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

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/12/2017

**C.I.F.**

A96911482

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

QUABIT INMOBILIARIA, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

POETA JOAN MARAGALL (ANTES DENOMINADA CAPITAN HAYA), 1,  
16º (MADRID)

# MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

## A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

### Explique la política de remuneraciones

En el mes de mayo de 2017 se aprobó por los órganos de gobierno de la compañía la nueva política de remuneraciones del Consejo de Administración de la Sociedad (en adelante, la "Política de Remuneraciones"). Dicha Política de Remuneraciones fue aprobada por los accionistas en la Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad celebrada el 28 de junio de 2017. Se resume a continuación el contenido básico de la misma.

#### 1. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La política de remuneraciones de la Sociedad se basa en el principio general de transparencia y está orientada hacia la generación recurrente de valor para la Sociedad y su grupo, buscando además el alineamiento de los intereses de sus empleados y accionistas con una gestión prudente de los riesgos inherentes a su negocio, todo ello en línea con la Recomendación 56 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (el "Código de Buen Gobierno").

Para ello, la política retributiva de la Sociedad se basa en los siguientes principios:

- La creación de valor a largo plazo.
- Atraer, formar, promover, y retener a los mejores profesionales en su ámbito de actividad, recompensando la trayectoria profesional y la asunción de responsabilidad de sus empleados.
- Recompensar la consecución de resultados basados en una asunción prudente y responsable de riesgos.
- Contar con referencias de mercado a través de análisis realizados por compañías de reconocido prestigio líderes en el sector de consultoría de compensación.

A partir de estos principios generales, basados en las recomendaciones del Código de Buen Gobierno y en concreto en la Recomendación 56, la Sociedad define su política de remuneraciones considerando, además del necesario cumplimiento de la legalidad vigente, la adecuación a las mejores prácticas de mercado, habiendo incluido en ella elementos encaminados a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar la remuneración a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

Fruto de la labor de actualización y adaptación a las mejores prácticas del mercado, la presente Política de Remuneraciones mantiene, tal y como se incorporó en la política aprobada en el año 2015:

- El número y la tipología de indicadores utilizados para el cálculo de la retribución variable, así como la posibilidad de diferimiento en el pago de la retribución variable en determinadas circunstancias.
- La posibilidad de fijar indicadores plurianuales en la determinación de la retribución variable y con ello reforzar la evaluación de los resultados a largo plazo.

- La posibilidad de reducir, no abonar o rescatar retribuciones variables cuya percepción se encuentre diferida y sujeta indicadores plurianuales cuando se produzcan determinadas circunstancias con anterioridad a la fecha de abono (“claw back” y “clausulas malus”).

## 2. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE QUABIT

La Política de Remuneraciones de Quabit para los miembros de su Consejo de Administración, de conformidad con la normativa vigente, distingue entre el sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales (en adelante, “Consejeros no Ejecutivos”) y el de los consejeros ejecutivos (en adelante, “Consejeros Ejecutivos”).

Respecto a los Consejeros Ejecutivos se aplican los conceptos retributivos utilizados habitualmente por las sociedades cotizadas para remunerar a su alta dirección. A estos efectos, los Consejeros Ejecutivos cuentan con un sistema de remuneraciones que comprende:

- una retribución fija, que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad de sus funciones, velando porque sea competitiva con la aplicada en funciones equivalentes en el conjunto de las principales promotoras españolas, y que constituye una parte relevante de su compensación total; y
- una retribución variable cuya cuantía está determinada sobre la base de objetivos vinculados con los resultados de la Sociedad, el desempeño de sus funciones y la generación de valor, tanto a corto y medio plazo como a largo plazo.

Por lo que se refiere a los Consejeros no Ejecutivos, o consejeros en su condición de tales, su sistema de remuneraciones se basa en los criterios de responsabilidad, dedicación e incompatibilidades inherentes al cargo que desempeñan, consistiendo en una retribución fija que cuenta con los siguientes elementos:

- una retribución fija anual por desempeñar el cargo de consejero;
- una cuantía adicional por desempeñar cargos de miembros de las diferentes Comisiones; y
- una cuantía adicional como ponderación adicional a la dedicación requerida por ejercicio de la función de Presidente de cada Comisión.

Expresamente se autoriza a que, con carácter acumulativo a lo previsto anteriormente, la retribución de todos o alguno de los Consejeros Ejecutivos consista en la entrega de acciones, de derechos de opción sobre las mismas, o de valores que den derecho a la obtención de acciones, o de sistemas de retribución referenciados al valor de las acciones. En los casos anteriores, las acciones podrán ser tanto de la propia Sociedad, como de otras sociedades del grupo de la propia Sociedad. La aplicación de estos sistemas requerirá un acuerdo de la Junta General de Accionistas en los supuestos previstos en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.

Finalmente, como última novedad significativa con respecto de la política retributiva seguida hasta la fecha en la Sociedad, se prevé la posible integración de los Consejeros Ejecutivos, en un sistema alternativo de pensiones, consistente en un complemento voluntario de jubilación por un importe a determinar por la CNR con el máximo equivalente a u 30% de la retribución total, fija y variable, que les corresponderá percibir en cada ejercicio. Dicho complemento de la pensión será pagadero a elección del consejero, en el año en que se produzca la jubilación o de forma diferida de acuerdo a la legalidad vigente, pudiéndose producir dicha jubilación a partir de los sesenta y cinco (65) años de edad o, en el caso de contar con una antigüedad en la Sociedad de más de veinte (20) años, a partir de los sesenta (60) años de edad.

Adicionalmente, tanto para los Consejeros Ejecutivos como para los no ejecutivos, su remuneración puede incluir una retribución en acciones que se instrumentaría mediante la asignación anual a sus beneficiarios de un número de “acciones teóricas” correspondiente a un porcentaje de su retribución fija. El importe equivalente a estas “acciones teóricas” resultará satisfecho, en su caso, en la fecha de su cese en su condición de consejeros por cualquier causa no debida al incumplimiento grave de sus funciones.

## 3. CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS REALIZADOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Tal como se hizo constar en el Informe Específico de la CNR puesto a disposición de la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 28 de junio de 2017, los cambios más significativos respecto de la política de remuneraciones aplicada en 2016 consistieron en:

- incrementar la retribución fija del Presidente de 200.000 €, que no se había modificado desde el año 2012, hasta los 250.000 €, con la finalidad de permitir captar y retener el talento;
- incrementar la retribución fija del Consejero Delegado, igualmente inalterada desde 2012, de 400.000 € a 500.000 €, y la retribución variable del 200.000 € a 400.000 €, con expresa previsión de la posibilidad de actualizarla dando cuenta de la actualización, en su caso, en el correspondiente Informe de Remuneraciones de los Consejeros; e
- incrementar en un 10% las cantidades asignadas por pertenencia al Consejo de Administración y a las Comisiones a los Consejeros no ejecutivos, sumas que tampoco habían sido actualizadas desde 2012.

Como se ha citado anteriormente, la Política de Remuneraciones fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el pasado 28 de junio de 2017 y se puede consultar en detalle en la página web de compañía.

## 4. CRITERIOS UTILIZADOS Y COMPOSICIÓN DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS COMPARABLES

Los criterios fijados en fecha 22 de mayo de 2017 por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para la evaluación del desempeño del Consejero Delegado, fueron los siguientes:

- cumplimiento del plan de negocio;
- cumplimiento del presupuesto;
- captación de recursos;
- evolución de la cotización de la acción; y
- evolución subjetiva del desempeño por la Comisión.

En cuanto a la composición de los grupos de empresas comparables, para la determinación de la remuneración del Presidente y Consejero Delegado la Sociedad ha recurrido durante el ejercicio 2017 al asesoramiento de una consultora especializada que ha realizado un exhaustivo estudio comparativo entre diversas compañías del Sector Inmobiliario (Inmobiliaria Colonial, Inmobiliaria del Sur, Renta Corporación, Axiare Patrimonio, Merlín Properties, Neinor y San José), así como otras compañías de otras industrias que se han considerado igualmente relevantes por su dimensión y capitalización bursátil (Duro Felguera, Vocento, Ezentis, Azcoyen, Amper e Iberpapel). En el citado análisis se han tenido en cuenta como elementos retributivos el salario fijo y salario variable, excluyendo dietas. Se han valorado para el estudio las estadísticas comparativas de los cuartiles relevantes, medias y medianas, resultando que la retribución fijada tanto para el Presidente Ejecutivo como para el Consejero Delegado están en línea, cuando no por debajo, de los niveles comparables;

- con una remuneración fija de 250.000 € y sin variable, la retribución del Presidente se situaría por encima del primer cuartil (185.000 €) pero por debajo tanto de la media (342.430 €) como de la mediana (357.000 €) y sustancialmente por debajo del tercer cuartil de la muestra analizada por el consultor (437.500 €); y
- con una remuneración fija de 459.000 €, se situaría en el cuartil inferior de la muestra analizada por el consultor (que llega a 530.000 €) y con una remuneración variable anual de 600.000 €, se sitúa un 12,1% por encima de la mediana de la retribución variable (535.000 €) pero sustancialmente por debajo de la media (792.500 €).

## 5. MIX RETRIBUTIVO

En cuanto al mix retributivo, la retribución variable anual y plurianual percibida por el Presidente y Consejero Delegado supone que, de su remuneración total, un 45,1% está constituida por remuneración fija, un 38,2% por variable anual y un 16,7%, por variable plurianual, lo que, de nuevo, coloca al mix retributivo de la retribución variable anual frente a la fija (84,6%) en la mediana (85%) quedando la retribución variable total frente a la fija (121,6%) por encima de la mediana (85%) pero sustancialmente por debajo tanto de la media (209%), como del tercer cuartil (244%).

**A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.**

### Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

De conformidad con lo establecido en el artículo 5.5 del Reglamento del Consejo de Administración de la compañía, el Consejo en pleno se reserva la competencia de aprobar, entre otras cuestiones, las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la junta general, así como, en el caso de los consejeros ejecutivos, la retribución adicional por sus funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos.

Por su parte, el artículo 18 del citado Reglamento del Consejo de Administración de la compañía establece que, sin perjuicio de cualquier otro cometido que le pudiera asignar el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus competencias revisar periódicamente y proponer al Consejo de Administración:

- La política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados;
- La retribución individual de los Consejeros y las demás condiciones de sus contratos y revisarlos de forma periódica; garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros y altos directivos de la Sociedad.
- Las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos.
- Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad;
- Determinar el régimen de retribuciones del Presidente y del Consejero Delegado;
- Informar los planes de incentivos;
- Realizar un examen anual sobre la política retributiva de los Consejeros y altos directivos;

Durante el ejercicio 2017, la compañía cuenta con una Comisión de Nombramientos y Retribuciones separada e independiente de la Comisión de Auditoría. La citada Comisión está compuesta por tres (3) miembros, dos de ellos Consejeros Independientes y uno de ellos es Consejero Dominical. La Presidencia de la Comisión recae en uno de los Consejeros Independientes.

Finalmente, para definir la política retributiva de los consejeros relativa al ejercicio 2017, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado con la colaboración de Mercer Consulting, S.L.U., como asesores externos.

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**

En relación con el importe y la naturaleza de los componentes fijos abonados a los miembros del Consejo de Administración, en la nueva Política de Remuneraciones se establecieron las siguientes cantidades fijas brutas anuales durante el ejercicio 2017:

Presidente: 250.000 euros/año  
Consejero Delegado: 500.000 euros/año (\*)  
Vicepresidente: 110.000 euros/año  
Consejeros Independientes: 66.000 euros/año  
Pertenencia a la Comisión: 33.000 euros/año  
Presidencia de la Comisión: 33.000 euros/año  
Consejeros dominicales: 33.000 euros/año  
Consejero coordinador: 33.000 euros/año (\*\*)

(\*) El cargo de Consejero Delegado contempla a partir del 1 de junio de 2017 una retribución anual por importe de 500.000 Euros fijos, así como una cantidad variable de 400.000 Euros, atendiendo al cumplimiento de los objetivos y la evaluación del desempeño realizada con carácter anual.

(\*\*) La Sociedad cuenta con un Consejero Coordinador desde el mes de abril de 2015.

Con base en lo anterior, se propuso a la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en el mes de junio de 2017 aprobar una retribución máxima de hasta 1.200.000.- € para el ejercicio 2017 entre los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, de conformidad con los criterios que el propio Consejo acuerde.

Dicha propuesta suponía un tope de gasto que no pretendía ser cubierto en su totalidad, resultando previsible que la cantidad abonada finalmente fuese inferior, salvo que se produjeran cambios en la composición del Consejo, como así se ha confirmado en la práctica, limitándose la retribución de los Consejeros en su condición de tales a la suma de 3X miles de euros. Igualmente, se consideró ajustada a la línea retributiva de contención de gastos implantada por la Sociedad, manteniendo el mismo importe global fijado para el año anterior.

La política de retribuciones marco se aprueba por el Consejo de Administración de la Sociedad a propuesta de su Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y en atención a las circunstancias de cada momento, por lo que puede ser modificada si se alteran dichas circunstancias con la finalidad de adecuarla a la realidad y necesidades de cada caso, todo ello y en todo caso, dentro de los parámetros generales y con los límites aprobados por la Junta General de Accionistas.

Los Consejeros no perciben dietas por su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración o de la Comisión.

Asimismo, el Consejero Delegado tiene a su disposición profesional un vehículo asegurado a todo riesgo. Igualmente, todos los Consejeros son beneficiarios de la póliza de responsabilidad civil contratada por la compañía.

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.

<b>Explique los componentes variables de los sistemas retributivos</b>
--

En la Sociedad únicamente el Presidente y Consejero Delegado tiene reconocido un derecho a una retribución variable de hasta 400.000 euros brutos anuales ("Retribución Variable"). Esta retribución variable se percibirá en función de la evaluación del desempeño del Consejero Delegado que lleva a cabo el Consejo de Administración, de acuerdo con los criterios de evaluación fijados mutuamente por las Partes con carácter anual, sobre la base de una propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con expresa previsión de la posibilidad de actualizarla dando cuenta de la actualización, en su caso, en el correspondiente Informe de Remuneraciones de los Consejeros.

La Sociedad debe abonar la retribución variable atendiendo al grado de cumplimiento de los objetivos y criterios de evaluación marcados anualmente tras su aprobación por el Consejo de Administración en reunión a ser realizada durante el primer trimestre del año siguiente al año objeto de evaluación.

En el caso de que el Presidente y Consejero Delegado hubiese sido cesado antes del final del año, la retribución variable de dicho año a percibir por el Presidente y Consejero Delegado se calcularía "pro rata temporis" al período efectivo de servicios prestados anualmente.

Finalmente, como última novedad significativa con respecto de la política retributiva seguida hasta la fecha en la Sociedad, se prevé la posible integración de los Consejeros Ejecutivos en un sistema alternativo de pensiones, consistente en un complemento voluntario de jubilación por un importe a determinar por la CNR con el máximo equivalente a un 30% de la retribución total, fija y variable, que les corresponderá percibir en cada ejercicio. Dicho complemento de la pensión sería pagadero a elección del consejero, en el año en el que se produzca la jubilación o de forma diferida de acuerdo a la legalidad vigente, pudiéndose producir dicha jubilación a partir de los sesenta y cinco (65) años de edad o, en el caso de contar con una antigüedad en la Sociedad de más de veinte (20) años, a partir de los sesenta (60) años de edad.

Adicionalmente, en el marco de los incentivos ofrecidos al equipo directivo de la Sociedad en atención al esfuerzo, dedicación y compromiso adicional exigido y, como consecuencia de su involucración en proyectos de captación de inversión que fueron abordados en ejercicios anteriores y que culminaron en la firma de la línea de financiación con Avenue el 28 de diciembre de 2016 y, ya en el año 2017, en la suscripción de warrants el 29 de marzo de 2017, el Presidente y Consejero Delegado ha percibido una gratificación extraordinaria, calificada como variable plurianual, que tenía pendiente de percibir y que fue acordada por reunión del Consejo de Administración de fecha 29 de marzo de 2017, previo acuerdo de la CNR de esa misma fecha, por importe de 262.500 €.

**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**

Pese a que la Política de Remuneraciones las contempla desde el 28 de junio de 2017, durante el ejercicio 2017 ninguno de los Consejeros de la compañía ha resultado beneficiario de sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación o cualquier otra prestación de supervivencia, financiados total o parcialmente por la Sociedad.

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

**Explique las indemnizaciones**

Únicamente el Consejero Delegado tiene pactada con la compañía una indemnización consistente en dos (2) anualidades del salario fijo por extinción de su contrato por decisión del Consejo de Administración sin causa justa, o motivado por incumplimiento de las obligaciones de la sociedad previstas en el contrato o por un cambio de control en la Sociedad, entendiéndose por tal lo descrito en el citado contrato.

**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**

Las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos se incluyen en el sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos de la Sociedad, que ha sido diseñado en el marco de la legislación mercantil considerando las mejores prácticas y recomendaciones a nivel local e internacional, y de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales, y que consta en la Política de Remuneraciones.

El único de los consejeros que ejerce funciones ejecutivas es el Presidente y Consejero Delegado de la compañía, quien tiene suscrito un contrato de prestación de servicios de duración indefinida mientras persista su condición de Consejero Delegado para prestar sus servicios y desempeñar los deberes y objetivos que le sean encomendados por el Consejo de Administración de la Sociedad.

El Presidente y Consejero Delegado asume, entre otros, los siguientes deberes y obligaciones:

- Desempeñar su cargo con la diligencia de un ordenado empresario y prestar sus servicios conforme a la naturaleza de su cargo y funciones con la diligencia debida, y conforme a la legislación vigente y los principios de buena fe, integridad y lealtad.

- Guardar secreto de las deliberaciones del Consejo de Administración y, en general, se abstendrá de revelar las informaciones a las que haya tenido acceso en el ejercicio de su cargo.

-Poner en conocimiento del Consejo de Administración, sin demora, cualquier situación de la que pudiera derivarse un conflicto de intereses y se abstendrá de asistir e intervenir en las deliberaciones que afecten a asuntos en los que se halle interesado personalmente.

-Realizar, en todo caso, las funciones propias de su cargo, con autonomía y plena responsabilidad, sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas del Consejo de Administración y, en su caso, de la Junta General de Accionistas, procurando la efectiva consecución de los objetivos que en cada momento fije el Consejo de Administración y la Junta General de Accionistas.

- Mantener al Consejo de Administración informado de su gestión y demás asuntos de la Sociedad y dar cuantas explicaciones e/ y presentar cuantos informes le sean requeridos por el Consejo de Administración.

El desarrollo de la actividad por parte del Presidente y Consejero Delegado debe realizarse desde el centro de trabajo de la Sociedad sito en la calle Capitán Haya, 1, 16º, 28020, Madrid, sin perjuicio de los viajes y desplazamientos que venga obligado a realizar en el desempeño de sus funciones.

El contrato de prestación de servicios finalizará en los siguientes términos:

(i) Por mutuo acuerdo de las partes. En este supuesto se estará a lo que las partes expresamente acuerden.

(ii) Por decisión del Consejo de Administración o la Junta General de Accionistas con justa causa. En este supuesto, el Presidente y Consejero Delegado no tendrá derecho a ninguna indemnización. Se entenderá que existe justa causa en el caso de que se declare por los juzgados competentes que el cese o resolución del presente Contrato está correctamente justificado en la ocurrencia de cualquiera de las causas previstas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores para despidos disciplinarios (con independencia de que la relación del Presidente y Consejero Delegado con la Sociedad no sea de carácter laboral).

(iii) Por decisión del Consejo de Administración o la Junta General de Accionistas sin justa causa. En este supuesto, el Presidente y Consejero Delegado tendrá derecho a una indemnización equivalente a dos (2) anualidades de su Retribución Fija.

(iv) Por voluntad del Presidente y Consejero Delegado sin justa causa. El Presidente y Consejero Delegado no tendrá derecho a indemnización alguna.

(v) Por decisión del Presidente y Consejero Delegado motivado por un incumplimiento de las obligaciones de la Sociedad prevista en el contrato de prestación de servicios o por un cambio de control en la Sociedad. En este supuesto, el Presidente y Consejero Delegado tendrá un plazo máximo de seis (6) meses para ejercer dicho derecho y tendrá derecho a la indemnización equivalente a dos (2) anualidades de su Retribución Fija.

**Dedicación y No competencia:**

Durante el tiempo que preste servicios para la Sociedad, el Presidente y Consejero Delegado podrá dedicarse por cuenta propia o ajena al mismo, análogo o complementario género de actividad a que constituye el objeto social de la Sociedad, de conformidad con la autorización concedida por la junta general de la Sociedad a este respecto.

Durante la vigencia del contrato de prestación de servicios y tras la terminación del mismo, el Presidente y Consejero Delegado se compromete a no divulgar, revelar información confidencial de la Sociedad o cualquier Sociedad de su grupo a cualquier tercero, ni a utilizarla para otros fines que no sean el desempeño de sus funciones durante la vigencia del mismo.

#### **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**

Durante el ejercicio 2017 los Consejeros de la Sociedad no han percibido ninguna remuneración suplementaria como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo de Consejeros y a los indicados en el presente 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**

Los Consejeros de la compañía no han percibido anticipos, créditos o garantías de ningún tipo.

Asimismo, tampoco han asumido garantía alguna por cuenta de ellos. Del mismo modo, tampoco está previsto que se les conceda este tipo de retribuciones durante el ejercicio 2018 debido a que no forman parte de la política de retribuciones de los Consejeros aprobada por la Sociedad.

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

##### **Explique las remuneraciones en especie**

Los Consejeros de la compañía no han percibido ninguna remuneración en especie, a excepción del Consejero Delegado que tiene a su disposición profesional un vehículo asegurado a todo riesgo y otros beneficios sociales aplicables con carácter general a los altos directivos de la Sociedad.

Asimismo, la compañía ha suscrito a favor del Consejero Delegado un seguro de vida por importe de 150.000 Euros. Igualmente, los Consejeros son beneficiarios de la póliza de responsabilidad civil suscrita por la compañía.

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 se han devengado remuneraciones a favor de los Consejeros en relación con servicios prestados a una tercera entidad.

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

**Explique los otros conceptos retributivos**

La Sociedad no remunera a los Consejeros con ningún otro concepto retributivo distinto de los mencionados anteriormente.

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**

El artículo 31 del Reglamento del Consejo de Administración establece que el consejero tendrá derecho a obtener la retribución que se fije por la Junta General de Accionistas, con arreglo a las previsiones estatutarias. Asimismo, se establece que el Consejo de Administración procurará que la retribución del consejero sea acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías de similar tamaño y actividad.

Por otra parte, el citado artículo indica que la retribución de los consejeros será plenamente transparente y el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones adoptarán todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que la retribución de los consejeros externos sea la necesaria para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija; pero no tan elevada como para comprometer su independencia.

La Sociedad no ha aprobado, a la fecha de aprobación de este informe, retribuciones en función de los resultados obtenidos por la compañía, ni tampoco retribuciones variables a excepción de para el Presidente y Consejero Delegado que realiza funciones ejecutivas, y siempre y cuando se alcancen los criterios de evaluación definidos previamente y que no incluyen componentes variables basados en resultados a corto plazo.

Para mitigar el impacto de las retribuciones de los consejeros, la Sociedad ha adoptado las siguientes medidas:

- Retribuciones fijas para los consejeros, en función de su tipología.
- No aplicación de retribuciones variables, a excepción del Presidente y Consejero Delegado.
- Inexistencia de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración o de sus Comisiones.
- Resto de condiciones previstas en la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el pasado 28 de junio de 2017.

Por todo ello, la Sociedad considera que el sistema retributivo planteado en 2017 no puede dar lugar a una exposición a riesgos excesivos e incontrolables.

## **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**

Teniendo en cuenta la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración aprobada para el ejercicio 2017, la retribución total por todos los conceptos ascendió a 1.881 miles de euros. De esta cantidad, el importe de 1.019 miles de euros correspondía a retribución fija, 862 miles de euros correspondía a la retribución variable percibida por el Presidente y Consejero Delegado.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
FÉLIX ABÁNADES LÓPEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JORGE CALVET SPINATSCH	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CLAUDIA PICKHOLZ	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ALBERTO PÉREZ LEJONAGOITIA	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
ALBERTO PÉREZ LEJONAGOITIA	0	36	0	0	0	20	0	0	56	31
JORGE CALVET SPINATSCH	0	114	0	0	0	40	0	0	154	149
CLAUDIA PICKHOLZ	0	60	0	0	0	40	0	0	100	90
FÉLIX ABÁNADES LÓPEZ	0	709	0	600	262	0	0	0	1.571	600

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 €)**

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

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

**c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):**

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
FÉLIX ABÁNADES LÓPEZ	1.571	0	0	1.571	0	0	0	0	1.571	600	0
ALBERTO PÉREZ LEJONAGOITIA	56	0	0	56	0	0	0	0	56	31	0
CLAUDIA PICKHOLZ	100	0	0	100	0	0	0	0	100	90	0
JORGE CALVET SPINATSCH	154	0	0	154	0	0	0	0	154	149	0
<b>TOTAL</b>	<b>1.881</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.881</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.881</b>	<b>870</b>	<b>0</b>

**D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.**

Únicamente la retribución del Presidente y Consejero Delegado tiene relación con los resultados u otras medidas o parámetros de rendimiento de la entidad. A estos efectos, su retribución variable anual de hasta 400.000 Euros se devenga y abona una vez es evaluado convenientemente el cumplimiento de dichos parámetros.

No existe relación entre la retribución obtenida por los restantes miembros del Consejo de Administración de la Sociedad y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad. El rendimiento de la Sociedad no ha influido en las remuneraciones de los restantes consejeros.

**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:**

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos emitidos</b>	24.807.355	100,00%

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos negativos</b>	660.977	2,66%
<b>Votos a favor</b>	24.146.378	97,34%
<b>Abstenciones</b>	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.

En relación con la información contenida en el apartado D.1.c) relativa a todos los conceptos retributivos devengados por los miembros del Consejo de Administración, se hace constar que, si bien el importe total del ejercicio 2017 asciende a 1.881 miles de euros, el importe correspondiente a la retribución de los consejeros en su condición de tales asciende a 310 miles de euros, siendo esta cantidad muy inferior al importe máximo autorizado por la Junta General de Accionistas celebrada en fecha 28 de junio de 2017 en concepto de retribuciones del Consejo de Administración para el ejercicio 2017 que asciende a 1.200 miles de euros.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 22/02/2018.

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

Sí

No