

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2016

C.I.F.

A-28110666

DENOMINACIÓN SOCIAL

SOTOGRADE, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

CLUB DE GOLF LA RESERVA AVDA. LA RESERVA S/N, (SAN
ROQUE) CADIZ

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

El Consejo de Administración de Sotogrande está compuesto por los siguientes miembros:

-Presidente: D. Isidoro Mínguez Barbero (No ejecutivo) Externo Dominical

-Consejeros:

- D. Antonio José Alfonso Sánchez (No ejecutivo) Externo Independiente

- D. Jose María Aznar Botella (No ejecutivo) Externo Dominical

- D. Carlos González Fernández (No ejecutivo) Externo Independiente

- D. Marc Topiol (Ejecutivo)

- D. Oliver De Nervaux (No ejecutivo) Externo Dominical

- D. Rami Badr (No ejecutivo) Externo Dominical

- D. Lukas Baaijens (No ejecutivo) Externo Dominical

- D. Geert Jan Schipper (No ejecutivo) Externo Dominical

Sotogrande, S.A. considera la adecuada remuneración de sus profesionales un factor fundamental en la creación de valor para la Sociedad. En este sentido, para Sotogrande, S.A. es esencial contar con una Política de Compensación y Beneficios que permita definir de manera objetiva el salario y los beneficios correspondientes a cada posición dentro de la organización.

La Política de Remuneraciones de Sotogrande, S.A. se estructura tomando en consideración el contexto y resultados de la Sociedad y se guía por los siguientes principios rectores:

•Principio de legalidad: ningún empleado de Sotogrande, S.A. se encontrará al margen de la legislación local vigente.

•Principio de no discriminación: la política de Compensación y Beneficios de Sotogrande, S.A. será extremadamente respetuosa con la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza.

•Principio de competitividad: Sotogrande, S.A. 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 Compensación y Beneficios de Sotogrande, S.A. tendrá relación con el desempeño individual del empleado y colectivo de la organización.

•Principio de equidad: Sotogrande, S.A. promoverá la equidad interna entre niveles similares de responsabilidad y desempeño.

El Consejo de Administración cuenta con 9 vocales, 8 de ellos no ejecutivos y 1 ejecutivo.

Política retributiva aplicable a los consejeros no ejecutivos:

El sistema retributivo de los consejeros independientes por sus funciones de supervisión y decisión colegiada se compone de una asignación fija anual por ostentar la condición de consejero y en dietas de asistencia a las reuniones de las Comisiones, dependiendo su importe total anual del número de reuniones que celebre cada Comisión y su asistencia a las mismas.

Tanto el importe de la asignación anual como el correspondiente a las dietas de asistencia a las reuniones de las Comisiones han sido revisadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la cual ha sometido sus conclusiones al Consejo de Administración y a la Junta General Ordinaria para su aprobación.

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

Teniendo en cuenta lo anterior, la retribución de los consejeros independientes ha consistido en una asignación anual determinada por su condición de consejero y en dietas de asistencia a las reuniones de sus Comisiones. Asimismo se señala que el importe de las retribuciones que ha satisfecho la Sociedad al conjunto de sus consejeros no dominicales por ambos conceptos es el que a tal efecto ha determinado la Junta General de Accionistas, al igual que sucede con los consejeros ejecutivos cuya remuneración quedó también determinada por la Junta General de Accionistas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano societario encargado de determinar la política de remuneraciones del Consejo de Administración.

A 31 de diciembre de 2016 la Comisión está formada por un total de 4 miembros designados por el Consejo de Administración. Todos los integrantes de dicha Comisión tienen la categoría de no ejecutivos. A continuación se detallan los miembros de la Comisión, cuya composición se mantiene a fecha de aprobación del presente informe:

- D. Antonio José Alfonso Sánchez (Presidente Independiente) Último nombramiento 27/06/2011
- D. Carlos González Fernández (Vocal Independiente) Último nombramiento 14/11/2014
- D. José María Aznar Botella (Vocal Dominical) Último nombramiento 14/11/2014
- D. Isidoro Mínguez Barbero (Vocal Dominical) Último nombramiento 18/12/2014

Sin perjuicio de cualquier otro cometido que le pudiera asignar el Consejo de Administración de la Sociedad conforme a lo establecido en el artículo 26 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión tiene, en relación con las retribuciones y los contratos de los miembros del Consejo de Administración y la Alta Dirección de la Sociedad, las siguientes competencias:

- Aprobar las bandas de retribuciones para los Altos Directivos de la Sociedad.
- Determinar el régimen de retribuciones del Presidente y, en su caso, del Consejero Delegado.
- Proponer al Consejo de Administración el régimen de retribuciones de los consejeros y revisarlos de manera periódica para asegurar su adecuación a los cometidos desempeñados por aquellos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Reglamento del Consejo de Administración.
- Informar los planes de incentivos.
- Realizar un examen anual sobre la política retributiva de los consejeros y de los altos directivos.
- Ejercer aquellas otras competencias asignadas a dicha Comisión en el Reglamento del Consejo de Administración.

De todas las actuaciones efectuadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha dado cuenta al Consejo de Administración, en la primera sesión posterior celebrada, poniéndose a disposición del mismo la documentación correspondiente, a fin de que tomara conocimiento de dichas actuaciones para el ejercicio de sus competencias.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reúne cuantas veces cuantas veces considera oportuno el Presidente o lo soliciten dos de sus miembros o el Consejo de Administración. Las reuniones quedan válidamente constituidas cuando concurren, presentes o representados, la mitad de sus miembros, adoptándose sus acuerdos por mayoría de los concurrentes.

El proceso seguido ha asegurado el adecuado alineamiento de la política retributiva con los principios determinados por el consejo de administración y con la sostenibilidad a largo plazo del negocio, cumpliendo con los requisitos formales establecidos por las normas y recomendaciones de gobierno corporativo.

Durante el año 2016 la Comisión se ha reunido en 5 ocasiones. La asistencia a las reuniones de la Comisión en 2016 ha sido del 100% por parte de todos sus miembros, a excepción de uno de sus miembros, que ha asistido a 4 de las 5 reuniones celebradas durante 2016.

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio 2017, se prevé que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantenga al menos 3 reuniones durante ese ejercicio, sin perjuicio de que se puedan producir reuniones extraordinarias durante el mismo período.

Asimismo se ha constituido como tal en el seno del Consejo en sucesivas ocasiones para la evaluación y análisis de los asuntos de su competencia.

Memoria Actividades 2016:

En atribución de las competencias que tienen asignadas, los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han tratado durante el ejercicio 2016 sobre los siguientes asuntos, sometidos a su aprobación o en su caso elevándolos al Consejo para su consideración o aprobación:

1. Renovación del Consejo de Administración y sus Comisiones
2. Nombramiento de miembros de la alta dirección no consejeros
3. Remuneración de consejeros
4. Remuneración de miembros del equipo directivo
5. Autoevaluación

La Junta General de Accionistas de Sotogrande, S.A. aprobó durante el ejercicio social 2015, la política de remuneraciones de la Sociedad aplicable a los ejercicios sociales de 2015, 2016 y 2017, todos inclusive.

En particular, para el ejercicio social de 2017, la remuneración de los Consejeros de la Sociedad será la misma que la aplicada durante los ejercicios sociales de 2015 y 2016, con base en los mismos criterios, importes y parámetros aplicados, y siendo por lo tanto consistente con la citada política de remuneraciones aprobada por al Junta General

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

La Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad, celebrada el 29 de junio de 2015, acordó que el importe bruto total de la asignación anual fija y dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones delegadas y consultivas se fijará en un máximo de 490.000 euros. El importe total devengado por todos los consejeros (no ejecutivos) por sus funciones de supervisión y decisión colegiada en concepto de retribución fija y dietas por asistencia a las distintas comisiones durante el ejercicio 2016 ha ascendido a 77.365,38 euros. En 2015 la cifra fue 105.000 euros. Asimismo, el Consejero Delegado ejecutivo ha percibido una retribución fija en concepto de sueldo por importe de 300.000 euros y una retribución variable a corto plazo (bonus anual) por importe de 190.000 euros en el ejercicio 2016 por sus funciones ejecutivas. En 2015 la retribución fija y variable del Consejero Delegado ascendió a 400.000 €.

La Junta General de Accionistas de Sotogrande, S.A. aprobó durante el ejercicio social 2015, la política de remuneraciones de la Sociedad aplicable a los ejercicios sociales de 2015, 2016 y 2017, todos inclusive.

En particular, para el ejercicio social de 2017, la remuneración de los Consejeros de la Sociedad será la misma que la aplicada durante el ejercicio social de 2016, con base en los mismos criterios, importes y parámetros aplicados, y siendo por lo tanto consistente con la citada política de remuneraciones aprobada por la Junta General

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

El único consejero que recibe retribución variable es el consejero ejecutivo. El consejero ejecutivo recibió una retribución variable de 190.000 € por su desempeño durante el ejercicio 2.016.
El importe del bonus que se abonará por el desempeño del consejero delegado durante el ejercicio 2.016 será determinado por el Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, durante el ejercicio 2.017. La concesión del bonus está ligado al cumplimiento de determinados objetivos.

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

La Sociedad no ha asumido ni obligación ni compromiso alguno en materia de pensiones, jubilación o similares con ningún consejero.

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

Explique las indemnizaciones

La Sociedad tiene contemplada una indemnización para el consejero ejecutivo, en el caso de resolución unilateral no justificada de su contrato de prestación de servicios, de 12 meses de su retribución anual fija. Además se le indemnizará con una cantidad equivalente al bonus del ejercicio anterior en su proporcionalidad por el tiempo transcurrido en el ejercicio de la resolución.

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 del consejero ejecutivo es de naturaleza mercantil y por plazo indefinido. Su dedicación será exclusiva y se establece una retribución bruta anual de 300.000 €, con un bonus adicional en función de los objetivos que se determina anualmente.
La Sociedad tiene contemplada una indemnización para el Consejero Ejecutivo, en el caso de resolución unilateral no justificada por parte de la empresa, de 12 meses de su retribución anual fija. Además se le indemnizará con una cantidad equivalente al bonus del ejercicio anterior en su proporcionalidad por el tiempo transcurrido en el ejercicio de la resolución.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

No aplica

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 percibe una remuneración en especie consistente en una casa, seguro de salud, de vida y de responsabilidad civil.

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

No aplica

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

Teniendo en cuenta la naturaleza de los consejeros y la retribuciones abonadas a los mismos, se han adoptado prácticas habituales de mercado y posicionamiento respecto a otras sociedades de dimensiones y complejidad similares a la hora de determinar los importes de las asignaciones fijas y dietas

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

Las características de la estructura retributiva y los conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio 2016 respondían a los principios, fundamentos y criterios descritos aprobados por la Junta General de Accionistas para dicho ejercicio.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
ANTONIO JOSÉ ALFONSO SÁNCHEZ	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
CARLOS GONZALEZ FERNÁNDEZ	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ISIDORO MÍNGUEZ BARBERO	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ MARÍA AZNAR BOTELLA	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARC TOPIOL	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
IGNACIO NAVASQÜES COBIAN	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 25/02/2016.
OLIVIER DE NERVAUX	Dominical	Desde 27/06/2016 hasta 31/12/2016.
RAMI BADR	Dominical	Desde 27/06/2016 hasta 31/12/2016.
LUKAS BAAIJENS	Dominical	Desde 27/06/2016 hasta 31/12/2016.
GEERT JAN SCHIPPER	Dominical	Desde 27/06/2016 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	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
CARLOS GONZALEZ FERNÁNDEZ	0	30	0	0	0	7	0	0	37	38
ANTONIO JOSÉ ALFONSO SÁNCHEZ	0	30	0	0	0	6	0	0	36	37
IGNACIO NAVASQÜES COBIAN	0	12	0	0	0	0	0	0	12	30
MARC TOPIOL	300	0	0	190	0	0	0	0	490	400

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
RAMI BADR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GEERT JAN SCHIPPER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OLIVIER DE NERVAUX	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUKAS BAAIJENS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ISIDORO MÍNGUEZ BARBERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ MARÍA AZNAR BOTELLA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
CARLOS GONZALEZ FERNÁNDEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO JOSÉ ALFONSO SÁNCHEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IGNACIO NAVASQUËS COBIAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARC TOPIOL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAMI BADR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OLIVIER DE NERVAUX	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUKAS BAAIJENS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GEERT JAN SCHIPPER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ISIDORO MÍNGUEZ BARBERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ MARÍA AZNAR BOTELLA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
CARLOS GONZALEZ FERNÁNDEZ	37	0	0	37	0	0	0	0	37	38	0
ANTONIO JOSÉ ALFONSO SÁNCHEZ	36	0	0	36	0	0	0	0	36	37	0
IGNACIO NAVASQÜES COBIAN	12	0	0	12	0	0	0	0	12	30	0
MARC TOPIOL	490	0	0	490	0	0	0	0	490	400	0
RAMI BADR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OLIVIER DE NERVAUX	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GEERT JAN SCHIPPER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUKAS BAAIJENS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ISIDORO MÍNGUEZ BARBERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ MARÍA AZNAR BOTELLA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	575	0	0	575	0	0	0	0	575	505	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.

NO APLICA

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	44.434.432	98,94%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	44.434.432	98,94%
Abstenciones	0	0,00%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27/02/2017.

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

Sí

No