

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-28013225
---------------	------------

DENOMINACIÓN SOCIAL

SNIACE, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

AVENIDA DE BURGOS, 12-4º B 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 la Junta General de 2016 se aprobó una nueva política de remuneraciones para el ejercicio 2016.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 529 septdecies de la LSC, la política de remuneraciones aprobada, constituye el importe máximo de la remuneración anual para el ejercicio 2.016 a satisfacer al conjunto de Consejeros en su condición de tales, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a las comisiones del Consejo y demás circunstancias objetivas que considere relevantes, entre las que se incluyen su dedicación a la compañía y al grupo SNIACE, lo que acontece de una manera especial en el caso de los Consejeros Ejecutivos.

Y se ha fijado para el conjunto de Consejeros exceptuando los dominicales actuales, una retribución anual máxima en 2.016 de 150.000 euros por el concepto de dietas de asistencia al Consejo y a las Comisiones, no estableciéndose otros conceptos retributivos, aprobándose un posible incremento de 30.000 euros anuales máximos por Consejero, para el supuesto de que se incrementara el número de Consejeros.

Para los Consejeros Ejecutivos, fijar una retribución fija de 325.000 euros máxima anual y otra variable para el Presidente Ejecutivo, consistente en la cantidad que resulte de aplicar un cuatro por ciento (4%) a los resultados operativos del Grupo del ejercicio antes de impuestos.

De forma general, la retribución de los administradores está regulada en el artículo 32 de los Estatutos de la Sociedad que establece lo siguiente:

1. Los consejeros tendrán derecho a percibir una retribución por el ejercicio de las funciones que les corresponde desarrollar en virtud de su pertenencia al Consejo de Administración como órgano colegiado de decisión de la Sociedad.
2. La retribución de los consejeros como tales a que se refiere el apartado anterior tendrá dos componentes: (a) una asignación fija anual y (b) dietas de asistencia.

El importe total de las retribuciones que podrá satisfacer la Sociedad al conjunto de sus Consejeros por los conceptos previstos en el párrafo precedente no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la Junta General de accionistas.

La cantidad así fijada por la Junta se mantendrá entretanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General de accionistas, de conformidad con lo dispuesto por la legislación aplicable.

La determinación concreta del importe que corresponda por los conceptos anteriores a cada uno de los consejeros será hecha por el Consejo de Administración de acuerdo con la política de remuneraciones de los consejeros. A tal efecto, tendrá en cuenta los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado y su pertenencia y asistencia a las distintas comisiones.

3. Los consejeros que desarrollen funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir, adicionalmente, la retribución que por el desempeño de dichas responsabilidades se prevea en el contrato celebrado a tal efecto entre el consejero y la Sociedad.

Dicho contrato se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros a aprobar por la Junta General, y debería contemplar la cuantía de la retribución fija anual, de la retribución variable anual y cualquier retribución variable plurianual, incluyendo los parámetros para su devengo, así como las eventuales indemnizaciones por extinción del contrato, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de sus funciones de administrador, así como los eventuales compromisos de la Sociedad de abonar cantidades en concepto de primas de seguro o de contribuciones a sistemas de ahorro o previsión.

Corresponde al Consejo de Administración fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas y aprobar, con la mayoría legalmente exigible, los contratos de los consejeros ejecutivos con la Sociedad, que deberán ajustarse a la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

4. Además del sistema de retribución previsto en los apartados anteriores, los consejeros tendrán derecho a ser retribuidos mediante la entrega de acciones, o mediante la entrega de derechos de opción sobre ellas o mediante retribución referenciada al valor de las acciones, siempre y cuando la aplicación de alguno de estos sistemas de retribución sea acordada previamente por la Junta General de accionistas. Dicho acuerdo determinará, en su caso, el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

5. La política de remuneraciones de los consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneraciones previsto en los presentes estatutos, tendrá el alcance previsto legalmente y se someterá por el Consejo de Administración a la aprobación de la Junta General de accionistas con la periodicidad que establezca la ley.

6. La Sociedad contratará un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en las condiciones usuales y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

El Consejo de Administración, con el asesoramiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el Órgano responsable de diseñar, aprobar y adoptar la política de remuneraciones de sus consejeros, en base a las disposiciones establecidas por la Ley de Sociedades de Capital, los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, cuyas principales funciones y cometidos se recogen en el artículo 16 del citado Reglamento y que, entre otra serie de cometidos, tiene las siguientes funciones básicas:

- a) Elevar al Consejo las propuestas de nombramiento de Consejeros para que éste proceda directamente a designarlos (cooptación) o las haga suyas para someterlas a la decisión de la Junta;
- b) proponer al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros y Altos Directivos;
- c) revisar periódicamente los programas de retribución, de los Altos Directivos ponderando su adecuación y sus rendimientos;
- d) proponer medidas para la transparencia de las retribuciones y velar por su cumplimiento;
- e) informar en relación a las transacciones que impliquen o puedan implicar conflictos de intereses y en general, sobre las materias contempladas en el Reglamento del Consejo de Administración.

En la Junta de 2015, el Consejo de Administración decidió proponer una Política Retributiva de los Consejeros y no hacer uso del régimen transitorio que contemplaba la Ley 31/2014, alineándose así con las mejores prácticas en gobierno corporativo y anticipándose a los cambios regulatorios.

En el ejercicio 2016, se ha fijado una nueva política ya que en atención a las circunstancias anteriores de la sociedad, se fija la política de retribuciones de forma anual y de conformidad con lo establecido por el artículo 529.19 LSC, esta política de remuneraciones es propuesta en base al informe, como emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La política de remuneraciones de los Consejeros se refiere tanto a la remuneración de los Consejeros por su condición de tales (no Ejecutivos) como a la de los Ejecutivos, siguiendo respecto de estos últimos lo señalado en el artículo 529 de la LSC, dentro del sistema de remuneración estatutariamente previsto.

Por último, para configurar esta política no se utilizaron los servicios de 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

El contrato de D. Blas Mezquita Sáez, en su calidad de Consejero Delegado, establece una remuneración fija en atención al desempeño de funciones propiamente ejecutivas, de 300 (miles de Euros) - Bruto, adicionalmente, este ejercicio, ha percibido en concepto de dietas (miles de Euros) – Bruto: 37.

No se ha percibido durante el presente ejercicio remuneración adicional por pertenencia y asistencia a las reuniones mantenidas en el seno del Comité de Auditoría ni de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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 contrato de D. Blas Mezquita establece una retribución variable, consistente en la cantidad que resulte de aplicar un cuatro por ciento (4%) a los resultados operativos del Grupo, del ejercicio antes de impuestos.

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

En la actualidad no existen sistemas de ahorro a largo plazo como tales.

Exclusivamente, el contrato suscrito con el Sr Mezquita recoge un salario de retribución flexible, esto es, que a su elección puede destinar parte de su salario a un sistema de ahorro a largo plazo pero descontando dicha cantidad de la retribución fija pactada.

Este ejercicio el Sr. Mezquita ha aportado 15 mil euros a 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

La Sociedad tiene suscrito un contrato de trabajo con D. Blas Mezquita Sáez, presidente del Consejo de Administración, que regula la relación laboral de carácter especial en atención a su cualificación como personal de alta dirección que reconoce una indemnización de entre 2 y 4 anualidades en función de las diferentes causas de la extinción del 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 concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

La Sociedad tiene exclusivamente suscrito un contrato de trabajo con D. Blas Mezquita Sáez, presidente del Consejo de Administración que regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección que no estipula pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia postcontractual.

De forma general, los consejeros que, en un futuro, pudieran desarrollar funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir la retribución que por el desempeño de dichas responsabilidades se prevea en el contrato celebrado a tal efecto entre el consejero y la Sociedad, cuyos requisitos que están regulados en los Estatutos y el Reglamento del Consejo de Administración son:

- a) Contrato entre éste y la Sociedad aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes (2/3) de sus miembros, sin la participación del Consejero afectado.
- b) Dicho contrato se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros que apruebe la Junta General, y debería contemplar la cuantía de la retribución fija anual, de la retribución variable anual y cualquier retribución variable plurianual, incluyendo los parámetros para su devengo, así como las eventuales indemnizaciones por extinción del contrato, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de sus funciones de administrador, así como los eventuales compromisos de la Sociedad de abonar cantidades en concepto de primas de seguro o de contribuciones a sistemas de ahorro o previsión.
- c) El Consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en el referido contrato.

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

El Consejero Sr. Gomez de Liaño ha percibido una retribución bruta de 46 mil por asesoramiento permanente al Grupo Sniace.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No existe.

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

Explique las remuneraciones en especie

No existe.

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 existe.

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 existe.

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

No existe.

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

La especial situación de reinicio fabril de la Compañía, ha contribuido decididamente a eliminar cualquier retribución bajo modalidad variable o bonus respecto, ligada al posible cumplimiento y consecución de objetivos, excepto en el caso del Consejero Delegado que dispone de una retribución variable, consistente en la cantidad que resulte de aplicar un cuatro por ciento (4%) a los resultados operativos del Grupo, del ejercicio antes de impuestos.

A excepción del referido caso, que este ejercicio no ha devengado cantidad alguna, la retribución de los consejeros como tales se desglosa en dos componentes: (a) una asignación fija anual y (b) dietas de asistencia.

Asimismo, ningún consejero calificado como Independiente o Dominical percibe de la Compañía, o de su mismo grupo, cualquier cantidad o beneficio por un concepto distinto de las dietas de asistencia.

Retribución devengada en función del concepto retributivo. (Datos en miles de euros)

Retribución Fija 341

Retribución Variable 0

Dietas 105

Atenciones Estatutarias 0

Opciones sobre acciones y/o otros instrumentos financieros 0

Sistemas de ahorro a largo plazo 15

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
JOSÉ MARÍA CASTELLANO RÍOS	Independiente	Desde 30/06/2016 hasta 31/12/2016.
BLAS MEZQUITA SÁEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MIGUEL GÓMEZ DE LIAÑO BOTELLA	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
FÉLIX REVUELTA FERNANDEZ	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JUAN YAGO HERNANDEZ-CANUT FERNANDEZ-ESPAÑA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 03/11/2016.
SABINO GARCIA VALLINA	Dominical	Desde 30/06/2016 hasta 31/12/2016.
ANTONIO TEMES HERNANDEZ	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
ANTONIO TEMES HERNANDEZ	0	0	22	0	0	0	0	0	22	25
FÉLIX REVUELTA FERNANDEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14
SABINO GARCIA VALLINA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BLAS MEZQUITA SÁEZ	0	295	37	0	0	0	0	0	332	366
JOSÉ MARÍA CASTELLANO RÍOS	0	0	8	0	0	0	0	0	8	0
JUAN YAGO HERNANDEZ-CANUT FERNANDEZ-ESPAÑA	0	0	19	0	0	0	0	0	19	25

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
MIGUEL GÓMEZ DE LIAÑO BOTELLA	0	0	19	0	0	0	0	46	65	191

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
BLAS MEZQUITA SÁEZ	15	0	15	0

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
ANTONIO TEMES HERNANDEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BLAS MEZQUITA SÁEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FÉLIX REVUELTA FERNANDEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MIGUEL GÓMEZ DE LIAÑO BOTELLA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SABINO GARCIA VALLINA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN YAGO HERNANDEZ-CANUT FERNANDEZ-ESPAÑA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ MARÍA CASTELLANO RÍOS	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
ANTONIO TEMES HERNANDEZ	22	0	0	22	0	0	0	0	22	25	0
BLAS MEZQUITA SÁEZ	332	0	0	332	0	0	0	0	332	366	15
FÉLIX REVUELTA FERNANDEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	0
JOSÉ MARÍA CASTELLANO RÍOS	8	0	0	8	0	0	0	0	8	0	0
JUAN YAGO HERNANDEZ-CANUT FERNANDEZ- ESPAÑA	19	0	0	19	0	0	0	0	19	25	0
MIGUEL GÓMEZ DE LIAÑO BOTELLA	65	0	0	65	0	0	0	0	65	191	0
SABINO GARCIA VALLINA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	446	0	0	446	0	0	0	0	446	621	15

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 política retributiva definida y los principios descritos tanto en los Estatutos Sociales como en el Reglamento del Consejo de Administración, persigue vincular y asociar la remuneración de los consejeros al interés de la Compañía en el largo plazo, adaptando dicha política a las concretas situaciones y contingencias ocurridas en cada uno de los ejercicios fiscales.

Actualmente, la especial situación en la que se encuentra la Compañía desde el ejercicio 2013, ha contribuido decididamente a eliminar cualquier retribución bajo modalidad variable o bonus, ligada al posible cumplimiento y consecución de objetivos, ello se prolongará hasta la normalización de la situación y la reanudación de la actividad fabril.

Como ya se ha comentado, desde la aprobación de la nueva política retributiva, se ha añadido una retribución variable, consistente en la cantidad que resulte de aplicar un cuatro por ciento (4%) a los resultados operativos del Grupo, del ejercicio antes de impuestos para el Sr. Mezquita en su condición de Consejero Delegado.

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	62.436.269	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	6.661.483	10,67%
Votos a favor	55.771.319	89,32%
Abstenciones	3.467	0,01%

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.

Ninguno

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 23/02/2017.

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

Sí

No