

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2015

C.I.F.

A-36046993

DENOMINACIÓN SOCIAL

GRUPO EMPRESARIAL SAN JOSE, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

ROSALIA DE CASTRO 44, BAJO (PONTEVEDRA)

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

Los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones de Grupo Empresarial San José se han establecido de acuerdo con la Ley de Sociedades de Capital, los estatutos de la sociedad y el reglamento del consejo así como por los acuerdos adoptados por la junta general de accionistas.

El artículo 25 de los estatutos sociales regula la remuneración de los miembros del consejo de administración, y distingue entre la retribución vinculada a la condición de consejero como tal, y la retribución vinculada al desempeño de funciones ejecutivas.

I. Retribución vinculada a la condición de consejero como tal:

1. Por lo que se refiere a la retribución vinculada a la condición de consejero como tal, los conceptos retributivos a percibir por los consejeros, en su condición de tales, podrán consistir en uno o varios de los siguientes:

- una asignación fija,
- dietas de asistencia,
- participación en beneficios,
- retribución variable con indicadores o parámetros generales de referencia,
- remuneración en acciones o vinculada a su evolución,
- indemnizaciones por cese, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de las funciones de administrador y
- los sistemas de ahorro o previsión que se consideren oportunos.

2. El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros, en su condición de tales, será aprobado por la junta general y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación. Salvo que la junta general determine otra cosa, la distribución de la retribución entre los distintos consejeros, en su condición de tales, se establecerá por acuerdo del consejo de administración que deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno.

3. El porcentaje máximo de la participación en beneficios será el cinco por ciento de los obtenidos en el ejercicio, y solo podrá ser deducida de los beneficios líquidos y después de estar cubiertas las atenciones de la reserva legal y de la estatutaria y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo del cuatro por ciento del valor nominal de las acciones.

4. La entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones podrá establecerse por acuerdo de la junta general que deberá incluir 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 determinará la remuneración de los consejeros en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente y deberá incluir necesariamente el importe máximo de

la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en aquella condición. El sistema de remuneración estará orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

6. La determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal corresponderá al consejo de administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

7. La política de remuneraciones de los consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día.

II. Retribución vinculada al desempeño de funciones ejecutivas

1. Los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir una retribución por la prestación de dichas funciones, distinta a la retribución vinculada a la condición de consejero prevista en el apartado I anterior.

2 La remuneración de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas previstas en sus contratos se ajustará a lo señalado en la política de remuneraciones de los consejeros, que necesariamente deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización

3. Corresponde al consejo de administración fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la Sociedad de conformidad con la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la junta general.

Así, será la junta general de accionistas la que apruebe el importe máximo de la remuneración anual a percibir por los Consejeros. Por otra parte, el Consejo de Administración será el competente para determinar la remuneración de cada consejero en su condición de tal, así mismo también será el competente en la determinación de la retribución de los consejeros ejecutivos.

En virtud de lo referido el sistema de remuneración establecido en grupo San José está inspirado en los siguientes principios:

- i.- Es razonable con la importancia de la compañía, su situación económica y estándares de mercado de sociedades similares.
- ii.- La información respecto a la política retributiva es clara.
- iii.- Pretende promover la rentabilidad de la compañía y su sostenibilidad a medio y largo plazo.

La política de remuneraciones no ha sufrido modificaciones en 2015, sin perjuicio de que se haya ajustado a los cambios normativos que entraron en vigor en 2015.

Por último, en cuanto a los criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros, caben destacar los siguientes:

- i.- Búsqueda de retribuciones correctas que permitan retener y motivar a los señores consejeros para contribuir a alcanzar los objetivos estratégicos del grupo.
- ii.- Remuneraciones atendiendo a los estándares de mercado
- iii.- Remunerar atendiendo a la responsabilidad asumida por los consejeros en función de su cargo y dedicación.

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 acuerdo con las novedades introducidas en 2015 por la Ley de Sociedades de Capital, será el consejo de administración el que adopte los acuerdos en política remuneratoria, ajustándose a lo previsto en los estatutos sociales y con el criterio de prudencia que es usual en la compañía, con sujeción a los límites establecidos por la Junta General.

El artículo 18 del reglamento del Consejo de Administración establece que la comisión de nombramientos, retribuciones y buen gobierno propondrá al consejo de administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de Consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

La comisión de nombramientos y retribuciones la componen:

Presidente: D. Ramón Barral Andrade, Independiente.

Vocal: D. Roberto Álvarez Álvarez, Independiente.

Vocal: D. José Manuel Otero Novas, Independiente

Vocal, D. Enrique Martín Rey, dominical

No se ha contado con la colaboración de asesores externos para la elaboración de la política retributiva.

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 remuneración de los consejeros en función de tales consiste en una asignación fija por consejo consistente en dietas por asistencia a las reuniones del consejo y de las distintas comisiones: los consejeros percibirán una dieta de 2.000 euros por asistencia a cada una de las reuniones del consejo de administración, de 3.000 euros para la comisión ejecutiva, de 1.500 euros para las comisiones de auditoría y de nombramientos, retribuciones y buen gobierno y 3.000 euros para el comité ejecutivo internacional.

La retribución por este concepto durante el año 2015 ha sido la siguiente:

Consejeros ejecutivos: 120.500 €

Consejeros independientes: 116.000 €

Consejeros dominicales: 15.000 €

Por otra parte, los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas, distintas de las propias de su condición de consejero como tal, han ascendido a 1.255.250 €.

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

La política de retribuciones del consejo de administración de Grupo Empresarial San José prevé la siguiente retribución variable:

Un importe variable que puede acordarse anualmente y con carácter discrecional por la junta.

Una retribución variable especial para aplicar a consejeros en función de los resultados con los siguientes límites.

Comisión ejecutiva: hasta un máximo del 1% del EBITDA del grupo San José.

Comité ejecutivo internacional: hasta un máximo del 1.5% de la facturación internacional del grupo San José.

Esta retribución variable busca la expansión del grupo fuera de España y la implicación de los consejeros en tal labor. El consejo de administración determina la retribución variable según la implicación y los resultados a nivel internacional.

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

El grupo no realiza aportaciones a planes de pensiones, sistema individual y de aportación definida, del que puedan ser titulares los consejeros ejecutivos, con cobertura para contingencias como jubilación, incapacidad, fallecimiento y dependencia severa.

La sociedad no dispone de ningún importe ahorrado o acumulado para prestaciones de pensión, jubilación o similar.

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

Explique las indemnizaciones

No existen cláusulas de indemnización o blindaje para los casos de terminación de las funciones de los consejeros en su condición de tales.

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 compañía tiene previsto formalizar en este ejercicio los contratos de prestación de servicios que regulen las condiciones en las que los consejeros ejecutivos desempeñan sus funciones de alta dirección, en los términos recogidos en los estatutos y en la Ley de Sociedades de Capital.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

Los consejeros no han percibido ninguna remuneración significativa por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

La sociedad no ha concedido anticipos, créditos o garantías a los miembros del consejo de administración.

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

Explique las remuneraciones en especie

Los consejeros ejecutivos de la sociedad disfrutaban de compensaciones dinerarias de escasa relevancia como seguro médico, chequeo médico, etc.

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

Los consejeros de la sociedad no han devengado remuneración alguna por este concepto.

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 existen otros conceptos retributivos distintos de los anteriores.

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

datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

El sistema retributivo de los miembros del Consejo de Administración se limitan a dietas por asistencia, por lo que no existe la necesidad por parte de la sociedad de adoptar cualquier acción para reducir la exposición a riesgos excesivos.

La retribución variable de los consejeros ejecutivos se establece en función del desempeño global para la sociedad.

En la medida en que la remuneración variable se determina y abona atendiendo los resultados determinados una vez cerrado el ejercicio, la sociedad no ha considerado oportuno por el momento implantar fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración, si bien tiene previsto volver a analizar esta cuestión durante el ejercicio de 2016.

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 Remuneraciones de los consejeros en la condición de tales consisten en

Dietas por asistencia: los Consejeros percibirán una dieta por asistencia a cada una de las reuniones del Consejo de Administración de 2.000 €, de la comisión ejecutiva de 3.000 €, de la comisión de auditoría y de la comisión de nombramientos, retribuciones y buen gobierno 1.500 €, y del comité ejecutivo internacional de 3.000 €.

Las retribuciones por dietas han ascendido a 251.500 €.

Las retribuciones por otros conceptos abonadas son 74.674 €.

Las retribuciones por pertenencia a otros consejos 95.000 €.

La retribución fija a abonada a los consejeros ejecutivos ha ascendido a 1.255.250 €, importe al que hay que añadir la cuantía derivada de la dietas de asistencia a la reuniones del consejo y las comisiones. La retribución variable de los consejeros ejecutivos ha ascendido a 1.175.000 €. Los consejeros no ejecutivos no han percibido retribución variable durante el ejercicio.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2015
ROBERTO REY PERALES	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 28/07/2015.
JACINTO REY GONZALEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JACINTO REY LAREDO	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JAVIER REY LAREDO	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
RAMÓN BARRAL ANDRADE	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ROBERTO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	Independiente	Desde 31/01/2015 hasta 31/12/2015.
ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZALEZ	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ENRIQUE MARTIN REY	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
NASSER HOMAID SALEM ALI ALDEREI	Otro Externo	Desde 17/12/2015 hasta 31/12/2015.
SUNIL KANORIA	Independiente	Desde 27/07/2015 hasta 31/12/2015.

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 2015	Total año 2014
ENRIQUE MARTIN REY	0	0	15.000	0	0	0	0	0	15.000	12.000
JACINTO REY GONZALEZ	500.000	0	42.000	1.000.000	0	0	0	0	1.542.000	1.543.000
JACINTO REY LAREDO	250.000	0	42.000	150.000	0	0	0	0	442.000	393.000

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 2015	Total año 2014
JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	0	0	43.500	0	0	0	0	0	43.500	4.000
NASSER HOMAID SALEM ALI ALDEREI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAMÓN BARRAL ANDRADE	0	0	30.000	0	0	0	0	0	30.000	20.000
ROBERTO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	0	0	0	0	0	0	0	40.000	40.000	61.000
SUNIL KANORIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER REY LAREDO	75.000	0	25.500	25.000	0	0	0	0	125.500	89.000
ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZALEZ	0	0	42.500	0	0	0	0	0	42.500	45.000

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 2015	Total año 2014
JAVIER REY LAREDO	75.000	0	0	20.000	0	0	0	0	95.000	120.000

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 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZALEZ	42.500	0	0	42.500	0	0	0	0	42.500	25.000	0
ENRIQUE MARTIN REY	15.000	0	0	15.000	0	0	0	0	15.000	12.000	0
JACINTO REY GONZALEZ	1.542.000	0	0	1.542.000	0	0	0	0	1.542.000	1.543.000	0
JACINTO REY LAREDO	442.000	0	0	442.000	0	0	0	0	442.000	393.000	0
JAVIER REY LAREDO	125.500	0	0	125.500	95.000	0	0	95.000	220.500	209.000	0
JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	43.500	0	0	43.500	0	0	0	0	43.500	4.000	0
NASSER HOMAID SALEM ALI ALDEREI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAMÓN BARRAL ANDRADE	30.000	0	0	30.000	0	0	0	0	30.000	20.000	0
ROBERTO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	40.000	0	0	40.000	0	0	0	0	40.000	61.000	0
SUNIL KANORIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	2.280.500	0	0	2.280.500	95.000	0	0	95.000	2.375.500	2.267.000	0

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

Los únicos consejeros que han percibido retribuciones variables son los ejecutivos en función a las funciones ejecutivas que tienen atribuidas.

En la medida en que parte de la retribución variable de los consejeros se establece teniendo en cuenta el grado de consecución de determinados objetivos, la remuneración anual de los consejeros ejecutivos se ajusta atendiendo las variaciones que pueden producirse en el grupo.

El sistema de retribución variable está vinculado a la responsabilidad y calidad del trabajo y a los resultados del grupo, por lo que existe una correlación entre las variaciones en el rendimiento de la entidad y las de las remuneraciones de los consejeros ejecutivos.

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	38.574.363	59,32%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	38.564.840	59,31%
Abstenciones	9.523	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.

No hay ningún otro aspecto relevante

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 29/02/2016.

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

Sí

No