

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-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

La junta general ordinaria de GRUPO EMPRESARIAL SAN JOSÉ, S.A., en su reunión de 23 de junio de 2016, a propuesta de la comisión de nombramientos, retribuciones y buen gobierno, acordó por unanimidad aprobar la política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2016, 2017 y 2018.

Este documento recoge los distintos elementos de la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad en su condición de tales, así como las principales condiciones que deben observar los contratos de los consejeros ejecutivos y de quienes desarrollen funciones de alta dirección.

La Política persigue que la remuneración de los administradores sea adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas, a la tipología del consejero y acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables a nivel nacional e internacional, tomando en consideración el interés a largo plazo del conjunto de los accionistas.

La remuneración prevista en el citado documento guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado. Asimismo, el sistema de remuneración está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

En particular, en cuanto a los consejeros ejecutivos, el criterio básico es el de ofrecer sistemas retributivos que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales con el fin de facilitar que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos, en consecuencia, esta política persigue, en relación con los consejeros ejecutivos:

- Garantizar que la remuneración, en cuanto a su estructura y cuantía global, cumple con las mejores prácticas y es competitiva respecto de la que se satisfaga en compañías comparables, considerando la situación de los territorios en los que la Sociedad desarrolla su actividad.
- Incluir, si resulta pertinente, un componente variable anual significativo vinculado al desempeño individual y a la consecución de objetivos predeterminados y alineados con el interés social y los objetivos estratégicos de la Sociedad.
- Potenciar la consecución de objetivos estratégicos de la Sociedad mediante la incorporación de incentivos a medio y largo plazo, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo del Grupo San José, de sus administradores y de su equipo directivo, fomentando un efecto de motivación y fidelización de los profesionales mejor cualificados.

Asimismo, la remuneración de los consejeros externos es la necesaria para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado retribuyendo su dedicación, cualificación y responsabilidad exigida por el cargo, sin comprometer su independencia. Sin perjuicio de lo referido, esta política prevé adaptarse convenientemente a la coyuntura económica y al contexto internacional en el que se encuadren las operaciones de la Sociedad.

El consejo, a propuesta de la comisión, es el órgano competente para determinar, dentro del límite fijado por la junta general de accionistas, y de manera coherente con esta política, la cantidad exacta a abonar en cada ejercicio a cada consejero de la Sociedad, a excepción de la remuneración consistente en la entrega de acciones o de derechos de opción

sobre las mismas o de los derechos retributivos vinculados a su valor, cuya aplicación deberá ser aprobada por la junta general de accionistas de acuerdo con lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital y en los estatutos sociales.

De acuerdo con el artículo 25.3 de los estatutos sociales, la junta general de accionistas fijó el importe máximo de la remuneración anual que la Sociedad destinará al conjunto de sus consejeros en su condición de tales, en un millón de euros (1.000.000 €); dentro de ese límite, su distribución entre los distintos consejeros corresponde al consejo.

De acuerdo con lo previsto en los estatutos sociales, la referida remuneración es compatible e independiente de la prevista para los consejeros ejecutivos, la cual no se encuentra sujeta al límite cuantitativo anterior.

La remuneración que corresponde a los consejeros por su condición de tales podrá incluir, dentro del marco legal y estatutario, los siguientes conceptos:

- a) Asignación fija anual
- b) Dietas de asistencia
- c) Atenciones estatutarias y cobertura de riesgos

La remuneración atribuida a cada consejero se determinará en consideración a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, su pertenencia a las distintas comisiones y a las demás circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

La remuneración que corresponde percibir a los consejeros ejecutivos de Grupo Empresarial San José por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad (distintas, por tanto, a las funciones vinculadas a su condición de miembros del Consejo) se estructura de la siguiente manera:

- a) Remuneración fija anual
- b) Dietas de asistencia
- c) Remuneración variable
- i) Remuneración variable anual
- ii) Remuneración variable a medio y largo plazo
- d) Prestaciones asistenciales o cobertura de riesgos
- e) Cláusula de indemnización

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 la Ley de Sociedades de Capital y la política de remuneraciones aprobada por la junta general, será el consejo de administración, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, 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

Para la elaboración de la política retributiva, no se ha contado con la colaboración 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

La remuneración que corresponde a los consejeros por su condición de tales incluye los siguientes conceptos:

a) Asignación fija anual

Los consejeros podrán percibir una cantidad fija anual adecuada a los estándares de mercado, en consideración de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que el consejo de administración considere relevantes.

b) Dietas de asistencia

Los consejeros podrán recibir determinadas cantidades en concepto de dietas de asistencia, ya sea a las reuniones del consejo o a las reuniones de las comisiones a las que pertenecen.

c) Atenciones estatutarias y cobertura de riesgos. La Sociedad abonará el importe de las primas correspondiente a la póliza de seguro de responsabilidad civil para consejeros y directivos.

La retribución durante 2016 ha sido la siguiente:

Consejeros ejecutivos: 79.000€

Consejeros independientes: 81.500€

Consejeros dominicales: 16.000 €

Consejeros Otros Externos: 11.000 €

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 1022083€.

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

Previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones y buen gobierno, el consejo de administración acuerda cada año una retribución variable para los consejeros, de acuerdo con los indicadores o parámetros de referencia establecidos en la política retributiva de la compañía.

Los indicadores o parámetros de referencia establecidos en la política retributiva en vigor para el ejercicio de 2015 para la retribución variable son los siguientes:

1. Remuneración variable anual

Una parte de la remuneración de los consejeros ejecutivos podrá ser variable, con el fin de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones. Una parte de tal remuneración variable se fijará de manera discrecional y otra estará vinculada a indicadores objetivos económicos financieros y operativos concretos, a saber:

- Por pertenencia a la comisión ejecutiva: hasta un máximo del 1% del EBITDA de la Sociedad.
- Por pertenencia al comité ejecutivo internacional: hasta un máximo del 1,5% de la facturación internacional de la Sociedad.

2. Remuneración variable a medio y largo plazo

La Sociedad contempla la posibilidad de establecer también la instrumentación de programas de incentivos vinculados a la consecución de objetivos estratégicos a medio y largo plazo con el propósito de fomentar la retención y motivación de los consejeros ejecutivos y la alineación de su desempeño con la maximización del valor de Grupo Empresarial San José de forma sostenida en el tiempo.

Estos sistemas pueden incluir entregas de acciones de la Sociedad, de opciones sobre dichas acciones o de derechos retributivos vinculados al valor de estas, cuando así lo acuerde la junta general de accionistas a propuesta del Consejo, previo informe de la Comisión.

Los planes de remuneración a medio y largo plazo tendrán un horizonte temporal orientativo de 3 años.

Asimismo, será posible el establecimiento de remuneraciones de carácter extraordinario, basadas en circunstancias concretas, alineadas con el interés social, cuyo horizonte temporal sea superior a un año.

El informe anual sobre remuneración de los consejeros correspondiente al ejercicio anterior se somete a la votación consultiva de la junta de accionistas.

Para el ejercicio 2017 los indicadores o parámetros de referencia y el procedimiento para la determinación de la retribución variable será equivalente al del ejercicio 2016. Dado que todavía no se han formulado las cuentas anuales ni se ha emitido el informe de auditoría, el consejo de administración todavía no ha adoptado una decisión concreta sobre las retribuciones variables que se abonaron en este ejercicio.

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 competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los contratos de los consejeros ejecutivos estarán en vigor hasta que estos mantengan la condición de consejeros ejecutivos de la Sociedad.

En los supuestos de extinción previstos en el contrato, el consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir una indemnización por cese, excepto en el supuesto de que tal extinción se deba a un incumplimiento grave de alguna de las obligaciones del consejero ejecutivo, en cuyo caso el consejero ejecutivo no tendrá derecho a percibir ninguna indemnización o compensación alguna por la extinción del contrato.

La indemnización por cese equivaldrá a:

- (i) Tres anualidades de la retribución fija anual del consejero ejecutivo en el momento del cese y de la última retribución variable anual percibida por el consejero ejecutivo, si la suma de estas dos cantidades es inferior a 750.000 euros.
- (ii) Dos anualidades y media de la retribución fija anual del consejero ejecutivo en el momento del cese y de la última retribución variable anual percibida por el consejero ejecutivo, si la suma de estas dos cantidades es superior a 750.000 euros pero inferior a 1.100.000 euros.
- (iii) Dos anualidades de la retribución fija anual del consejero ejecutivo en el momento del cese y de la última retribución variable anual percibida por el consejero ejecutivo, si la suma de estas dos cantidades es superior a 1.100.000 euros.

El consejero ejecutivo podrá resolver el contrato unilateralmente y por su sola voluntad, poniéndolo en conocimiento de la Sociedad por escrito con una antelación mínima de tres meses. En caso de incumplimiento de la obligación de preaviso, el consejero ejecutivo deberá indemnizar a la Sociedad con una cantidad equivalente a la retribución fija aplicable en el momento de la extinción del contrato correspondiente al periodo de preaviso incumplido. Durante el periodo de preaviso, la Sociedad podrá eximir al consejero ejecutivo de la prestación de sus funciones, si bien continuará abonándole la retribución correspondiente.

La extinción del contrato por desistimiento unilateral del consejero ejecutivo implicará, automáticamente y con efectos de la misma fecha en la que se extinga el contrato, su dimisión del cargo de consejero, y la revocación de cuantas facultades tuviera delegadas a su favor por el consejo de administración, así como de todos los poderes otorgados a su favor por la sociedad.

Durante la vigencia del contrato y salvo que existiera consentimiento expreso y escrito de la sociedad, el consejero ejecutivo deberá prestar sus servicios exclusivamente para la Sociedad y las empresas de su grupo. El consejero ejecutivo no podrá prestar ninguna clase de servicios, directa o indirectamente, bajo cualquier clase de relación jurídica, para terceros, ni por cuenta propia, aun cuando las actividades que realice no sean concurrentes con las de la sociedad o las de su grupo, y deberá dedicar toda su actividad profesional a la Sociedad y a las empresas de su grupo.

La prestación de servicios o el desempeño de cualquier otra actividad que resulte, por cualquier motivo, relevante o requiera alguna dedicación temporal por parte del consejero ejecutivo requerirá la previa autorización del consejo de administración de la sociedad.

El consejero ejecutivo se obliga a utilizar la información de la sociedad única y exclusivamente con la finalidad de cumplir las funciones encomendadas en su contrato. Asimismo, el consejero ejecutivo se obliga a conservar y tratar como confidencial toda la información confidencial y, en particular, a no revelarla a ningún tercero o trabajador de la sociedad sin el consentimiento previo de la sociedad, excepto en el ejercicio de las funciones encomendadas en el presente contrato o por imperativo legal, y a no reproducirla, transformarla ni, en general, usarla de manera distinta a la que sea precisa para el ejercicio de sus funciones. El consejero ejecutivo se compromete a restituir inmediatamente a la sociedad, a solicitud de ésta durante la vigencia del contrato y, en todo caso, y sin necesidad de requerimiento, a su extinción, los soportes de cualquier clase que pudieran contener información confidencial que le haya sido revelada o haya sido creada por el consejero ejecutivo.

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.

Los tres consejeros ejecutivos tampoco han percibido remuneraciones suplementarias distintas de las previstas en sus respectivos contratos de prestación de servicios según se indica en los apartados C y D.1.A.

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 de la sociedad no han devengado remuneración alguna por este concepto. Los consejeros ejecutivos disfrutaban de compensaciones de escasa relevancia consistentes en un seguro médico.

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 las acciones adoptadas para reducir los riesgos

El sistema retributivo de los miembros del consejo de administración a día de la fecha no prevé el pago de cualquier retribución variable, 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 y después de la emisión del informe de auditoría, la sociedad no ha considerado necesario implantar fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración.

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:

Asignación fija anual

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 €.

Atenciones estatutarias y cobertura de riesgos. La Sociedad abona el importe de las primas correspondiente a la póliza de seguro de responsabilidad civil para consejeros.

Las retribuciones por dietas han ascendido a 187.500 €.

Las retribuciones por otros conceptos abonadas son 48.000 €

Las retribuciones por pertenencia a otros consejos € 8.750 €.

La retribución fija a abonada a los consejeros ejecutivos ha ascendido a 1.022.083€, 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 1.195.000 €.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
JACINTO REY GONZÁLEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JACINTO REY LAREDO	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JAVIER REY LAREDO	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
RAMÓN BARRAL ANDRADE	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ROBERTO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ENRIQUE MARTÍN REY	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
NASSER HOMAID SALEM ALI ALDEREI	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
SUNIL KANORIA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
GUILLERMO NIELSEN	Independiente	Desde 23/06/2016 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
JACINTO REY GONZÁLEZ	500.000	0	10.000	1.000.000	0	18.000	0	0	1.528.000	1.542.000
JACINTO REY LAREDO	335.714	0	8.000	150.000	0	18.000	0	0	511.714	442.000
JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	0	0	8.000	0	0	19.500	0	0	27.500	43.500

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
NASSER HOMAID SALEM ALI ALDEREI	0	0	2.000	0	0	9.000	0	0	11.000	0
RAMÓN BARRAL ANDRADE	0	0	10.000	0	0	13.500	0	0	23.500	30.000
ROBERTO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	0	0	0	0	0	0	0	48.000	48.000	40.000
SUNIL KANORIA	0	0	2.000	0	0	3.000	0	0	5.000	0
JAVIER REY LAREDO	186.369	0	10.000	45.000	0	15.000	0	0	256.369	125.500
ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	0	0	10.000	0	0	7.500	0	0	17.500	42.500
GUILLERMO NIELSEN	0	0	2.000	0	0	6.000	0	0	8.000	0
ENRIQUE MARTÍN REY	0	0	10.000	0	0	6.000	0	0	16.000	15.000

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 2016	Total año 2015
JAVIER REY LAREDO	8.750	0	0	0	0	0	0	0	8.750	95.000

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 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
ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	17.500	0	0	17.500	0	0	0	0	17.500	42.500	0
ENRIQUE MARTÍN REY	16.000	0	0	16.000	0	0	0	0	16.000	15.000	0
JACINTO REY GONZÁLEZ	1.528.000	0	0	1.528.000	0	0	0	0	1.528.000	1.542.000	0
JACINTO REY LAREDO	511.714	0	0	511.714	0	0	0	0	511.714	442.000	0
JAVIER REY LAREDO	256.369	0	0	256.369	8.750	0	0	8.750	265.119	220.500	0
JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	27.500	0	0	27.500	0	0	0	0	27.500	43.500	0
NASSER HOMAID SALEM ALI ALDEREI	11.000	0	0	11.000	0	0	0	0	11.000	0	0
RAMÓN BARRAL ANDRADE	23.500	0	0	23.500	0	0	0	0	23.500	30.000	0
ROBERTO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	48.000	0	0	48.000	0	0	0	0	48.000	40.000	0
SUNIL KANORIA	5.000	0	0	5.000	0	0	0	0	5.000	0	0
GUILLERMO NIELSEN	8.000	0	0	8.000	0	0	0	0	8.000	0	0
TOTAL	2.452.583	0	0	2.452.583	8.750	0	0	8.750	2.461.333	2.375.500	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	43.418.689	66,77%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	30.000	0,05%
Votos a favor	43.388.689	66,72%
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.

No hay ningún aspecto relevante

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

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

Sí

No