

## 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-28430882

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

PROSEGUR, COMPAÑIA DE SEGURIDAD, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

PAJARITOS, 24 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

Los principios y fundamentos se recogen en los apartados 3 a 5 del artículo 22 de los estatutos sociales de la Compañía hacen referencia a la retribución de los Consejeros en los términos siguientes:

“22.3. El cargo de Consejero es retribuido. La retribución de los Consejeros consistirá en una asignación anual fija y en dietas por asistencia a cada sesión del Órgano de administración de la Sociedad y de sus Comités. La retribución que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus Consejeros no podrá superar la cantidad máxima que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas...”

22.5. Con independencia de las retribuciones previstas en los apartados precedentes derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración, los Consejeros que desempeñen otras funciones ejecutivas o de asesoramiento en la Sociedad, sea cual fuere la naturaleza de su relación con ésta, tendrán derecho a percibir las remuneraciones que se hubieren pactado por el desempeño de dichas funciones (...)

Estructura de la retribución:

- Cantidad fija: el Consejero tiene derecho a percibir una cantidad fija en función de los cargos que desempeñe dentro del Consejo y sus Comisiones.

- Dietas de asistencia: los Consejeros tendrán derecho a que les sean abonadas determinadas cantidades en concepto de dietas de asistencia tanto al Consejo de Administración como a la Comisión Ejecutiva y a las Comisiones consultivas o de control (Comisión de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones).

Cambios: No se han realizado cambios significativos en la estructura de la política retributiva.

Criterios: Por su parte, el artículo 28 del reglamento del Consejo de Administración establece que el Consejo procurará que la retribución del Consejero sea moderada en función de las exigencias del mercado y, en su caso, si lo estima oportuno, que en una parte se halle vinculada a los rendimientos de la Compañía. Asimismo, en relación con los Consejeros externos, el artículo 29 del citado reglamento señala que el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones adoptarán todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que la retribución de los Consejeros externos se ajuste a determinadas directrices.

Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto de los fijos: Únicamente el Consejero Delegado tiene retribución variable tal y como se detalla en el apartado A4.

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

Trabajos preparatorios:

1º) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reúne una vez al año para preparar el Informe Anual de Retribución de Consejeros. Por medio del mismo, propone al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros para el año en curso, su aplicación en el ejercicio anterior y para ejercicios futuros.

2º) El Consejo de Administración aprueba la retribución del Consejo de Administración para el ejercicio en curso y el Informe Anual de Retribución de Consejeros en puntos del orden del día separados. Un ejemplar del referido informe debidamente diligenciado por el Secretario queda depositado en la secretaría de la Sociedad.

3º) Una vez aprobado el Informe Anual de Retribución de Consejeros por el Consejo éste propone a la Junta General de Accionistas la aprobación consultiva del mismo como punto separado de la Orden del día.

4º) Por último, el Informe Anual de Retribución de Consejeros se somete a aprobación consultiva por la Junta General de Accionistas.

No se ha realizado mandato a asesor externo alguno con respecto a la política retributiva.

La Comisión de Nombramiento y Retribuciones durante el año 2017 se compone de los siguientes miembros:

Presidente

Don Pedro Guerrero Guerrero (Consejero Independiente)

Vocales Doña Helena Revoredo Delvecchio (Consejera Dominical)

Don Isidro Fernández Barreiro (Consejero Otro Externo)

Don Eugenio Ruiz-Galvez Priego (Consejero Independiente)

Don Fernando Vives Ruiz (Consejero Independiente)

Secretario no miembro

Don Miguel Ángel Bandrés Gutiérrez

**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 de Accionistas de Prosegur, en su reunión del día 28 de junio de 2010, acordó fijar, con efectos para el ejercicio 2010 y sucesivos, la cantidad máxima de la retribución anual fija que puede satisfacer la Compañía al conjunto de sus Consejeros en su condición de tales, así como el máximo de la remuneración de los Consejeros ejecutivos por dicha condición.

Conforme al citado límite, la remuneración de los Consejeros por su actividad como tales y pertenecía a comisiones del Consejo quedó fijada para el ejercicio 2017 en los siguientes importes:

- Consejo de Administración: retribución fija 79.500 euros y dietas por 1.850 euros, tanto para el Presidente como Vocales.

- Comisión de Auditoría: retribución fija de 33.750 euros para Presidente y 25.000 euros para Vocal; ambos cargos cuentan con una dieta de 1.850 euros.

- Comisión de Nombramientos y Retribuciones: retribución fija de 17.850 euros para el Presidente y 14.700 euros para Vocal; en ambos casos la dieta es de 1.400 euros.

Adicionalmente, se establecieron las siguientes retribuciones fijas:

- Consejero Delegado\*: 749.752 euros

- Presidente: 470.596 euros.

- Vicepresidente: 157.500 euros.

\* En caso de llevarse a cabo la salida a Bolsa de Prosegur Cash, S.A. y con efectos desde la fecha de admisión a cotización de sus acciones en las Bolsas españolas, se propone que la retribución del Consejero Delegado pueda distribuirse entre ambas compañías (i.e., Prosegur Compañía de Seguridad, S.A. y Prosegur Cash, S.A.)

**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**

Únicamente el Consejero Delegado tiene retribución variable por un importe teórico de 500.000 euros. La consecución de dicho variable por parte del Consejero Delegado está directamente relacionada con el grado de consecución de Creación de Valor del Grupo, según el objetivo fijada para el ejercicio. La cuantía de la retribución variable es determinada al cierre de cada ejercicio sobre la base del porcentaje de la retribución fija anual. La selección de estos objetivos se realiza teniendo en cuenta la relevancia para la Compañía, tanto en sus diferentes áreas de negocio como áreas geográficas, así como la Creación de Valor sostenible. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprueba el grado de consecución de la Creación de Valor y su derivada en retribución variable.

Además, el Consejero Delegado participa del Plan de incentivos a largo plazo denominado Plan 2015-2017 aprobado por la Junta General de Accionistas del 28 de abril de 2015. Dicho Plan 2015-2017 está vinculado al plan estratégico 2015-2017 y su métrica es la Creación de Valor del Grupo, que se calcula en base a la variación del EBITA durante el periodo analizado menos la variación de la deuda durante el mismo periodo. El Plan 2015-2017 tiene un periodo de devengo de tres años.

En caso de llevarse a cabo la salida a Bolsa de Prosegur Cash, S.A. y con efectos desde la fecha de admisión a cotización de sus acciones en las Bolsas españolas, se propone que la retribución del Consejero Delegado pueda distribuirse entre ambas compañías (i.e., Prosegur Compañía de Seguridad, S.A. y Prosegur Cash, S.A.)

**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**

No aplica

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

**Explique las indemnizaciones**

No se han establecido plazos específicos de preaviso para la terminación de la relación de los Consejeros Ejecutivos con la sociedad, ni indemnizaciones o blindajes por resolución o terminación de dicha relación.

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**

No aplica

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**

No aplica

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

**Explique las remuneraciones en especie**

Prima de Seguro de vida de la Presidente y del Consejero Delegado, así como otros conceptos por importe de 57.267 euros en total y en conjunto durante 2016. Para 2017 se mantendrán dichas remuneraciones en especie en términos similares.

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 aplica

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 las acciones adoptadas para reducir los riesgos**

La retribución variable del Consejero Delegado tanto anual como el incentivo variable a largo plazo se vincula a la Creación de Valor del Grupo, según los objetivos concretos establecidos para cada ejercicio por acuerdo del Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. El grado de consecución de los objetivos y por lo tanto el importe devengado será determinado al cierre de cada ejercicio por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En el caso de que el Consejero Delegado cese por cualquier causa en su cargo con anterioridad al cierre del ejercicio perderá todo el derecho al cobro anual del variable de dicho ejercicio. A requerimiento de la Sociedad el Consejero Delegado se compromete a devolver el importe correspondiente a cualquier retribución variable anual percibida cuando se compruebe que el pago no estuvo ajustado a las condiciones de rendimiento establecidas o cuando se haya abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

**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**

Durante el ejercicio 2016, la retribución que ha correspondido a los Consejeros por su actividad como tales (i.e., al margen de cualquier actividad como ejecutivos) se ha estructurado, dentro del marco legal y estatutario, con arreglo a los siguientes criterios y conceptos retributivos, dentro del límite máximo a tal efecto determinado por la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de los estatutos sociales:

1. Cantidad fija
2. Dietas de asistencia.

Los Consejeros no perciben ningún otro tipo de retribución por su actividad como tales.

Estructura de la retribución de los Consejeros ejecutivos por el ejercicio de funciones ejecutivas durante 2016:

Al margen de su retribución como Consejeros, la Presidente, el Vicepresidente y el Consejero Delegado han percibido la retribución correspondiente por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, que presenta la siguiente estructura:

1. Retribución fija: para la Presidente, el Vicepresidente y el Consejero Delegado.
2. Retribución variable a corto plazo (anual): El Consejero Delegado percibe, además, una retribución variable anual(bonus) en función del grado de cumplimiento de sus objetivos.

3. Retribución variable a largo plazo: El Consejero Delegado también participa en los Planes de Incentivo a Largo Plazo de la Compañía.
4. Seguro de vida y otros: para ambos Consejeros ejecutivos.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
FERNANDO DORNELLAS SILVA	Independiente	Desde 27/04/2016 hasta 31/12/2016.
ISIDRO FERNANDEZ BARREIRO	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
EUGENIO RUIZ-GALVEZ PRIEGO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
PEDRO GUERRERO GUERRERO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
HELENA REVOREDO DELVECCHIO	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
CHANTAL GUT REVOREDO	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
CHRISTIAN GUT REVOREDO	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
FERNANDO VIVES RUIZ	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
EDUARDO PARAJA QUIROS	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 27/04/2016.
MIRTA MARIA GIESO CAZENAVE	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 27/04/2016.

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
HELENA REVOREDO DELVECCHIO	471	40	15	0	0	8	0	32	566	619
CHRISTIAN GUT REVOREDO	739	40	18	500	0	27	0	25	1.349	1.338
ISIDRO FERNANDEZ BARREIRO	0	197	27	0	0	48	0	0	272	297
CHANTAL GUT REVOREDO	0	40	14	0	0	8	0	0	62	117



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
MIRTA MARIA GIESSO CAZENAVE	0	10	1	0	0	0	0	0	11	44
EUGENIO RUIZ-GALVEZ PRIEGO	0	40	26	0	0	55	0	0	121	142
EDUARDO PARAJA QUIROS	0	10	1	0	0	0	0	0	11	44
PEDRO GUERRERO GUERRERO	0	40	24	0	0	52	0	0	116	148
FERNANDO DORNELLAS SILVA	0	27	8	0	0	0	0	0	35	0
FERNANDO VIVES RUIZ	0	40	18	0	0	22	0	0	80	105

## ii) Sistemas de retribución basados en acciones

CHRISTIAN GUT REVOREDO Plan 2015-2017												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016							
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio				
28/04/2015	956.856	956.856	4,70	2015 a 2017	0	0	0,00	No aplica				
Condiciones: No aplica												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	956.856	956.856	4,70	2015 a 2017	
Otros requisitos de ejercicio: No aplica												

## 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
HELENA REVOREDO DELVECCHIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CHRISTIAN GUT REVOREDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ISIDRO FERNANDEZ BARREIRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CHANTAL GUT REVOREDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MIRTA MARIA GIESSO CAZENAVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EUGENIO RUIZ-GALVEZ PRIEGO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EDUARDO PARAJA QUIROS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PEDRO GUERRERO GUERRERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FERNANDO DORNELLAS SILVA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FERNANDO VIVES RUIZ	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
HELENA REVOREDO DELVECCHIO	566	0	0	566	0	0	0	0	566	619	0
CHRISTIAN GUT REVOREDO	1.349	0	0	1.349	0	0	0	0	1.349	1.338	0
ISIDRO FERNANDEZ BARREIRO	272	0	0	272	0	0	0	0	272	297	0
CHANTAL GUT REVOREDO	62	0	0	62	0	0	0	0	62	117	0
MIRTA MARIA GIESSO CAZENAVE	11	0	0	11	0	0	0	0	11	44	0
EUGENIO RUIZ-GALVEZ PRIEGO	121	0	0	121	0	0	0	0	121	142	0
EDUARDO PARAJA QUIROS	11	0	0	11	0	0	0	0	11	44	0
PEDRO GUERRERO GUERRERO	116	0	0	116	0	0	0	0	116	148	0
FERNANDO DORNELLAS SILVA	35	0	0	35	0	0	0	0	35	0	0
FERNANDO VIVES RUIZ	80	0	0	80	0	0	0	0	80	105	0
<b>TOTAL</b>	<b>2.623</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.623</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.623</b>	<b>2.854</b>	<b>0</b>

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

Únicamente el Consejero Delegado tiene retribución variable por un importe teórico de 500.000 euros. La consecución de dicho variable por parte del Consejero Delegado está directamente relacionada con el grado de consecución de Creación de Valor del Grupo, según el objetivo fijada para el ejercicio. La cuantía de la retribución variable es determinada al cierre de cada ejercicio sobre la base del porcentaje de la retribución fija anual. La selección de estos objetivos se realiza teniendo en cuenta la relevancia para la Compañía, tanto en sus diferentes áreas de negocio como áreas geográficas, así como la Creación de Valor sostenible. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprueba el grado de consecución de la Creación de Valor y su derivada en retribución variable. Además, el Consejero Delegado participa del Plan de incentivos a largo plazo denominado Plan 2015-2017 aprobado por la Junta General de Accionistas del 28 de abril de 2015. Dicho Plan 2015-2017 está vinculado al plan estratégico 2015-2017 y su métrica es la Creación de Valor del Grupo, que se calcula en base a la variación del EBITA durante el periodo analizado menos la variación de la deuda durante el mismo periodo. El Plan 205-2017 tiene un periodo de devengo de tres años.

**D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:**

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos emitidos</b>	544.650.425	88,68%

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos negativos</b>	1.202.118	0,22%
<b>Votos a favor</b>	543.328.717	99,76%
<b>Abstenciones</b>	119.590	0,02%

**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 aplica.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 30/01/2017.

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

Sí

No