

## 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-08015497

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

GAS NATURAL SDG, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

PLAZA DEL GAS, 1

# 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 el establecimiento de sus políticas retributivas, la Compañía tiene como objetivo la generación de valor para el Grupo de manera sostenida en el tiempo, asegurando la transparencia y competitividad en su política retributiva.

La política retributiva de los Consejeros fue aprobada por la Junta General de Accionistas de 14 de mayo de 2015 y es concretada y revisada periódicamente por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con el fin de mantener alineada la política retributiva de la Compañía con las mejores prácticas del mercado de referencia.

Parte de las decisiones que al amparo de la política de remuneraciones ha de adoptar el Consejo, se han adoptado en la sesión de 7 de febrero de 2017. Las decisiones restantes en lo relativo a la remuneración del Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas para 2017 se fijaron en el Consejo de 7 de marzo de 2017.

A. La retribución de los Consejeros en su condición de tales se basa en los siguientes principios:

- Debe ser suficiente para compensar su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin comprometer su independencia.
- Se debe atender a un criterio de mercado, en atención a la retribución fijada para consejeros de sociedades cotizadas de entidad equivalente a la de GAS NATURAL SDG, S.A.

El art. 44 de los Estatutos Sociales establece un sistema de retribución mediante asignación fija anual y la Política de remuneraciones aprobada por la Junta general de Accionistas de 14 de mayo de 2015 estableció un importe máximo anual de 5.000.000 €.

También estableció que la distribución de dicho importe máximo se hará por el Consejo de Administración siendo la retribución distinta en función de la Comisión o Comisiones a que pertenezca cada Consejero y la dedicación y responsabilidad requerida en cada una de ellas. Asimismo podrá ser distinta en función de la responsabilidad y funciones que cada Consejero asuma en el Consejo o en las Comisiones. Se deja a criterio del Consejo de Administración atender a otras circunstancias que habrán de ser objetivas y aplicadas de forma transparente.

B. Sólo el Consejero Delegado tiene carácter de consejero ejecutivo. En cuanto a la política de remuneración del Consejero Delegado, por el desempeño de sus funciones ejecutivas como se detalla en el apartado A.3, ésta se asemeja a la política general retributiva del personal directivo en el Grupo Gas Natural Fenosa con la finalidad de lograr un equilibrio entre los diferentes elementos de la misma (fijo y variable, anual y plurianual) y que considera, entre otros, los siguientes:

- **Retribución Básica:** Será una asignación anual determinada por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que se añade a la remuneración fija percibida por la pertenencia al Consejo de Administración y a sus Comisiones. La suma de ambas forma la retribución dineraria fija.

La retribución básica variará anualmente por decisión del Consejo de Administración y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función de la evolución de los resultados de la Compañía y en función de las retribuciones observadas en empresas de entidad similar.

- **Retribución Variable:** representa una parte relevante en el total de las retribuciones y está ligada a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, directamente alineados con la creación de valor para los accionistas.
  - La retribución variable anual se basa en la consecución de los objetivos marcados en el Plan de Dirección por Objetivos y los resultados de la Compañía. En el caso del Consejero Delegado están principalmente orientados al cumplimiento del Presupuesto aprobado al inicio del año por el Consejo de Administración.
  - La retribución variable plurianual se basa en la consecución de objetivos alineados con un grupo de indicadores clave que sean consistentes con el Plan Estratégico vigente de la Compañía.

- **Otras retribuciones variables:** En caso de operaciones singulares, el Consejo de Administración podrá establecer retribuciones ligadas a objetivos concretos y previamente fijados que incentiven la consecución de objetivos vinculados a dichas operaciones singulares. Por otro lado, el Consejo de Administración podrá establecer una retribución en consideración a logros singulares que hayan contribuido decisivamente a los resultados de la Compañía.

- **Sistemas de Previsión Social:** Se reconocen al Consejero Delegado, las mismas condiciones en materia de previsión social complementaria de la acción protectora de Seguridad Social que tienen reconocidos los directivos de la Sociedad si bien los mismos se canalizan a través de instrumentos que atienden a la naturaleza mercantil de la relación que une al Consejero Delegado con la Sociedad. De acuerdo con lo anterior, el paquete retributivo del Consejero Delegado se completa con un sistema de previsión social que comprende: Seguro de Ahorro Colectivo, Plan de pensiones y Seguro de Vida. Estos instrumentos están detallados en el apartado A.5 de este informe.

- **Beneficios Sociales:** adicionalmente, y de acuerdo con los principios que informan la política de remuneraciones del Consejero Delegado, su paquete retributivo se completa con un Seguro de Asistencia Sanitaria y una bonificación en los consumos de gas y electricidad. Estos beneficios se detallan en el apartado A.10 de este informe.

En relación con el desempeño de sus funciones ejecutivas, la Retribución básica, la Retribución fijada por el Consejo de Administración por su condición de Administrador, y la Retribución Variable (anual y plurianual) percibidas, por el Consejero Delegado, representan, en relación con su retribución monetaria total, los siguientes porcentajes en 2016 y se estima que la proporción será sustancialmente similar en 2017:

Retribución Básica	Remuneración Consejo	Retribución Variable Anual	Retribución Variable Plurianual
37%	8%	30%	25%

## 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

A la Comisión de Nombramientos y Retribuciones le corresponde proponer al Consejo los criterios de retribución de los Consejeros de la sociedad, así como velar por la transparencia de las retribuciones. Al Consejo de Administración le corresponde aprobar la remuneración del Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas y la remuneración de los Consejeros en su condición de tales en el marco aprobado por la Junta General de Accionistas.

El artículo 44 de los Estatutos sociales establece que la remuneración a percibir por los Consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija y que la política de remuneraciones deberá incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer por el conjunto de los Consejeros en aquella condición. El artículo 22 del Reglamento del Consejo de Administración establece el esquema general del proceso para determinar la política de remuneraciones y dispone:

“La Comisión de Nombramientos y Retribuciones propondrá al Consejo de Administración los criterios que estime adecuados para dar cumplimiento a los fines de este artículo, siendo competencia del propio Consejo su aprobación así como la definitiva distribución de la suma global, dentro de los límites estatutariamente establecidos a este fin y del importe máximo aprobado por la Junta General. Dentro de cada ejercicio el Consejo podrá acordar, con la periodicidad que estime oportuna, pagos a cuenta de las cantidades que correspondan a cada Consejero por el trabajo realizado en ese período.”

El artículo 31.1, en relación a la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones establece:

“La Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará constituida por un mínimo de tres y un máximo de cinco Consejeros, designados por el Consejo de Administración de entre los Consejeros no Ejecutivos, teniendo presentes sus conocimientos y aptitudes. Sus miembros cesarán cuando lo hagan en su condición de consejeros, cuando así lo acuerde el Consejo de Administración o por el transcurso del plazo de tres años a partir de su nombramiento, pudiendo ser reeligidos.”

Al menos dos de los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrán la consideración de Consejeros Independientes y, de entre los cuales el Consejo de Administración elegirá al Presidente de la misma, quien no tendrá voto de calidad. La secretaría de la Comisión corresponderá a la secretaría del Consejo de Administración.”

De acuerdo con ello, la composición de la Comisión a 31 de diciembre de 2016 es la siguiente:

Cargo Nombre Condición  
Presidente D. Francisco Belil Creixell Independiente  
Vocal D<sup>a</sup>. Cristina Garmendia Mendizábal Independiente  
Vocal D. Alejandro García-Bragado Dalmau Dominical  
Vocal D. Miguel Martínez San Martín Dominical  
Vocal D. William Alan Woodburn Dominical  
Secretario D. Manuel García Cobaleda Secretario no Consejero

Hasta el 21 de septiembre de 2016 la composición fue la siguiente

Cargo Nombre Condición  
Presidente D. Miguel Valls Maseda Independiente  
Vocal D<sup>a</sup>. Cristina Garmendia Mendizábal Independiente  
Vocal D. Antonio Brufau Niubó Dominical  
Secretario D. Manuel García Cobaleda Secretario no Consejero

Todos los miembros de la Comisión, actuales y anteriores, cuentan con amplia experiencia en empresas de gran tamaño y conocimientos acordes con los cometidos de la misma.

A. La remuneración de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales para 2017 se determinó por el Consejo de Administración en su sesión de 7 de febrero de 2017, previa propuesta e informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del mismo día. Los importes se detallan en el apartado A.3.

B. En la actualidad sólo el Consejero Delegado tiene carácter de consejero ejecutivo. La remuneración por sus funciones ejecutivas para 2017 se fija en un Consejo posterior de acuerdo con lo explicado en el apartado A.1, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones junto con la política retributiva para el conjunto del equipo directivo.

**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.**

<b>Explique los componentes fijos de la remuneración</b>
--

A. La remuneración de los Consejeros en su condición de tales consiste en una asignación fija anual.

La remuneración de los Consejeros por su pertenencia al Consejo y a la Comisión Ejecutiva se mantiene invariada desde 2007.

El importe de la remuneración de los Consejeros por su condición de tales aprobado para 2017 queda como sigue:

- Presidente del Consejo de Administración: 550.000,00.-€/anuales.
- Consejero: 126.500,00.-€/anuales.
- Presidente de la Comisión Ejecutiva: 550.000,00.-€/anuales
- Miembro de la Comisión Ejecutiva: 126.500,00.-€/anuales.
- Miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 25.000,00.-€/anuales
- Miembro de la Comisión de Auditoría: 40.000,00.-€/anuales.

En cuanto a las remuneraciones que pudiese devengar el Consejero Delegado como miembro del Consejo de Administración de otras sociedades del grupo, dichos importes se restan de su retribución variable.

La Compañía tiene suscrito y abona la prima global correspondiente a un seguro de responsabilidad civil de Consejeros y Directivos de GAS NATURAL SDG, S.A. y de la mayor parte de las sociedades pertenecientes a su Grupo que, por tanto, también da cobertura a todos los Consejeros de GAS NATURAL SDG, S.A, tanto Ejecutivos como no Ejecutivos por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función.

B. En la actualidad sólo el Consejero Delegado tiene carácter de consejero ejecutivo y el componente fijo de su retribución por el ejercicio de dichas funciones se determinó de conformidad con lo establecido en el apartado A.1 en la sesión del Consejo de 7 de marzo de 2017 en la cantidad de 1.537.987,50 € (suma de retribución básica de 1.284.987,50 € y 253.000,00 € por la pertenencia al Consejo y sus Comisiones).

**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.

<b>Explique los componentes variables de los sistemas retributivos</b>
--

A. Los Consejeros, en su condición de tales no perciben este tipo de remuneración.

B. En la actualidad sólo el Consejero Delegado tiene carácter de consejero ejecutivo.

El contrato del Consejero Delegado prevé una retribución variable por sus funciones ejecutivas.

Dicha retribución tiene como finalidad potenciar el compromiso del Consejero Delegado de la Compañía y motivar el mejor desempeño de sus funciones, alineándolos con los intereses a corto y largo plazo de la Compañía y sus accionistas.

De acuerdo con el contrato del Consejero Delegado, la retribución variable se configura a través de dos programas en función de los objetivos y el horizonte temporal de los mismos:

**Retribución Variable Anual:**

La retribución variable anual valora, con periodicidad anual, la aportación a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, relacionados con variables económico-financieras, de eficiencia y crecimiento, así como con cuestiones de calidad y seguridad, estando directamente vinculada al logro de los objetivos propuestos en el Plan de Dirección por Objetivos. Se devenga de una sola vez, finalizado el ejercicio.

En la retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2017 y que se abonará en el primer trimestre del año 2018, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha fijado los siguientes indicadores y ponderaciones que toman como base el presupuesto de la compañía para 2017 aprobado en el Consejo de Administración en su sesión de febrero de 2017. Se indican los objetivos y su ponderación respectiva:

**Objetivos Económicos:**

30% EBITDA consolidado del grupo GNF (M€)

20% Resultado Neto consolidado del grupo GNF (M€)

**Objetivos Eficiencia:**

10% Plan de Productividad acumulado 2017 (impacto en OPEX acumulado en 2016 y 2017)

**Objetivos Crecimiento:**

10% Incremento Neto Puntos de Suministro Gas (España y Latinoamérica) (n° de puntos)

10% Incremento Ventas de Energía: gas en España, Europa y GNL exterior más electricidad en España (TWh)

**Objetivos Calidad y Seguridad:**

10% Calidad: Valoración NPS (Net Promoter Score) ponderado

10% Seguridad: Accidentes con baja in labore (índice de frecuencia) y no superación de determinados límites ambientales.

La retribución variable anual se calcula tomando como base el 80% de la retribución dineraria fija. A ese importe se le aplica un porcentaje en función del grado de consecución de los objetivos previamente fijados por el Consejo. El porcentaje máximo de cumplimiento está limitado a un 115%.

**Retribución Variable Plurianual:**

Desde el año 2004, la Compañía tiene instrumentados programas de incentivos de carácter monetario para todo el personal directivo, con un periodo de medición trianual, vinculados a la consecución de objetivos a medio plazo, con el fin de fomentar la retención y motivación de las personas clave vinculadas a estos objetivos y una alineación con la maximización del valor de Gas Natural Fenosa de forma sostenida en el tiempo. Dichos programas han sido aprobados por el Consejo de Administración de Gas Natural SDG, SA a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Los beneficiarios de dichos programas son los Directores de la Compañía y se aplican igualmente al Consejero Delegado.

El Consejo de Administración de 7 de marzo de 2017 aprobó el lanzamiento del Programa de Retribución a Medio Plazo 2017-2019. Asimismo y a cierre del ejercicio 2016 se encontraban vigentes los Programas de Retribución a Medio Plazo 2014-2016, 2015-2017 y 2016-2018.

El presente apartado A.4 describe las características y objetivos de los programas 2014-2016, 2015-2017, 2016-2018 y 2017-2019:

Los citados programas son independientes entre sí, pero sus principales características son comunes. En todos los casos se trata de planes específicos de retribución plurianual por los ejercicios contemplados en cada uno de ellos. Cada plan está ligado al cumplimiento al final del periodo de una serie de objetivos y compromisos estratégicos formulados en el Plan Estratégico del Grupo que esté vigente en cada momento y que están directamente alineados con los intereses de los accionistas, en la medida en que contribuyen a la generación de valor para la Compañía.

El cumplimiento de los respectivos objetivos concede, a los beneficiarios de cada plan, el derecho a la percepción de la retribución variable a medio plazo en el primer trimestre del ejercicio siguiente al de su finalización, correspondiendo de igual forma a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorar el grado de consecución de los objetivos previamente fijados y siendo su propuesta sometida a la aprobación del Consejo de Administración. No obstante, en cada caso, la percepción del incentivo está condicionada a la permanencia del beneficiario al servicio del Grupo hasta el 31 de diciembre del último de los ejercicios del programa, con excepción de los supuestos especiales contemplados en las propias bases del mismo.

Para determinar el grado de cumplimiento de los Programas de Retribución a Medio Plazo se tomarán en consideración los objetivos económicos con una ponderación determinada a efectos de establecer el valor final del objetivo.

Dentro de los objetivos económicos, las variables que se han utilizado son las de optimización y disciplina financiera y creación de valor para el accionista.

Los indicadores y sus correspondientes ponderaciones que se han establecido para determinar el grado de cumplimiento de los Programas de Retribución a Medio Plazo correspondientes a los ejercicios 2014-2016, 2015-2017, 2016-2018 y 2017-2019, están relacionados con el EBITDA de la Compañía así como a la rentabilidad.

- Deuda neta / EBITDA. Dicho indicador refleja el número de veces que la Deuda neta contiene al EBITDA.
- EV/EBITDA. Viene determinado por el número de veces que el Valor de la Empresa (EV) contiene al EBITDA
- Rentabilidad del accionista. Se define como el cociente de la suma de la cotización de la acción de GNF al final del periodo de vigencia del Programa y de los dividendos correspondientes a una acción cobrados en el periodo entre la cotización de la acción de GNF al inicio del periodo de vigencia del Programa
- Rentabilidad sobre activos fijos. Se obtiene como cociente entre el resultado de explotación y los activos fijos (netos de amortizaciones y pérdidas por deterioro) empleados en su consecución.

Cada uno de los 4 objetivos tiene un peso de un 25%. El grado de consecución de cada uno de los 4 objetivos da lugar a un porcentaje de consecución de objetivos de entre 0 y 100%, siendo por tanto el 100% el límite máximo.

La retribución variable plurianual representa el 70% de la retribución dineraria fija del Consejero Delegado. Hasta el Programa correspondiente a los ejercicios 2013-2014-2015 se calculaba tomando como base el 87,5% de las retribuciones variables anuales de los tres años en cuestión. A partir del Programa correspondiente a los ejercicios

2014-2015-2016 se modifica gradualmente la base de cálculo, pasando a tomarse como base el 70% de la media de las retribuciones dinerarias fijas de los tres años en cuestión a partir del Programa 2016-2017-2018. A ese importe se le aplica el porcentaje de consecución de objetivos que, como se ha indicado, no puede exceder del 100%.

El Consejero Delegado es beneficiario de los Programas de Retribución a Medio Plazo vigentes actualmente: 2014-2016, 2015-2017, 2016-2018 y 2017-2019.

Corresponde a la Comisión de Nombramientos y retribuciones examinar el grado de cumplimiento de los objetivos de cada uno de los Programas de Retribución a Medio Plazo y proponer, en consecuencia, al Consejo de Administración los importes en concepto de retribución variable plurianual para el Consejero Delegado. El Consejo de Administración es responsable de acordar el importe de la remuneración variable plurianual del Consejero Delegado correspondiente a los Programas.

Los indicadores y sus correspondientes ponderaciones que se establecieron para determinar el grado de cumplimiento del Programa de Retribución a Medio Plazo correspondiente a los ejercicios 2014-2016 así como las consecuencias económicas del mismo aparecen detallados en el apartado C.1.

**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**

A. Los Consejeros, en su condición de tales no perciben este tipo de remuneración.

B. En la actualidad sólo el Consejero Delegado tiene carácter de consejero ejecutivo.

El contrato del Consejero Delegado prevé una retribución de este tipo por sus funciones ejecutivas.

Se reconocen al Consejero Delegado, las mismas condiciones que en materia de previsión social complementaria de la acción protectora de Seguridad Social tienen reconocidos los directivos de la Sociedad con independencia de que los mismos se canalicen a través de instrumentos que atienden a la naturaleza mercantil de la relación que une al Consejero Delegado con la Sociedad.

Los instrumentos mediante los cuales se instrumentan los sistemas de previsión social del Consejero Delegado son los siguientes:

- Seguro de Ahorro Colectivo: diseñado como un esquema de aportación definida financiándose a través de Seguros Colectivos, y con una rentabilidad determinada y garantizada por la Entidad Aseguradora.

Se reconoce al Consejero el derecho a recibir una serie de aportaciones de ahorro a la jubilación. Estas aportaciones se regirán por las normas contenidas en el Reglamento del Plan establecido a tal efecto. Gas Natural SDG SA aporta anualmente al citado instrumento una cantidad igual al 20% de la retribución dineraria fija del Consejero Delegado. Las contingencias cubiertas por el Plan son la Jubilación, Fallecimiento antes de la jubilación e Incapacidad Permanente antes de la jubilación. No se tendrá derecho a percibir importe alguno por este concepto en caso de incumplimiento muy grave y culpable de sus obligaciones profesionales y que ocasione un perjuicio grave a los intereses de la Sociedad.

- Plan de Pensiones: Instrumento de Aportación definida en cuanto a la financiación de las prestaciones a la jubilación.

- Adicionalmente, el Consejero Delegado, es beneficiario de una póliza de seguro para la cobertura de las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente absoluta, o gran invalidez, antes de la jubilación, en la que Gas Natural SDG actúa como tomador. Las primas por seguros de vida se estima ascenderán a 25,3 miles de euros durante el ejercicio 2017.

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

#### **Explique las indemnizaciones**

Los Consejeros, en su condición de tales no cuentan con este tipo de indemnización.

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**

En la actualidad sólo el Consejero Delegado tiene carácter de consejero ejecutivo.

El contrato del Consejero Delegado fue modificado en octubre de 2016 suprimiéndose la cláusula de extinción del contrato por cambio relevante en el accionariado de la Entidad y extendiendo su duración a todo su vigente mandato como Consejero de la compañía.

Contiene un pacto de preaviso por parte del Consejero Delegado de seis meses salvo caso de fuerza mayor, un pacto de exclusividad durante el ejercicio de las funciones y un pacto de confidencialidad, tanto durante la vigencia del contrato como una vez extinguido el mismo.

El contrato del Consejero Delegado establece una indemnización por importe de tres anualidades de la retribución total a la fecha de la modificación contractual para determinados supuestos de extinción de la relación contractual: por decisión de la compañía, salvo incumplimiento muy grave y culpable de sus obligaciones profesionales que ocasione un perjuicio grave a los intereses de Gas Natural SDG SA, por decisión del Consejero Delegado o por finalización del contrato. Adicionalmente y en concepto de pacto no competencia post-contractual durante un año se establece una indemnización equivalente a una anualidad de retribución total.

El contrato prevé la obligación de que la Compañía tenga suscrita una póliza de seguro de responsabilidad civil.

La Compañía tiene suscrito y abona la prima global correspondiente a un seguro de responsabilidad civil de Consejeros y Directivos de GAS NATURAL SDG, S.A. y de la mayor parte de las sociedades pertenecientes a su Grupo que, por tanto, también da cobertura a todos los Consejeros de GAS NATURAL SDG, S.A, incluidos los Consejeros no Ejecutivos por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función.

El actual Presidente tiene carácter no ejecutivo y por ello no tiene suscrito ningún contrato con la compañía. El contrato del anterior Presidente ejecutivo tenía una duración indefinida y finalizaba por mutuo acuerdo o por perder el Presidente su condición de ejecutivo, de Presidente o de miembro del Consejo de Administración, lo que sucedió el 21 de septiembre de 2016.

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**

-

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**

Los miembros del Consejo de Administración no tienen concedidos créditos, anticipos o garantías.

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

**Explique las remuneraciones en especie**

A. La Compañía tiene suscrito y abona la prima global correspondiente a un seguro de responsabilidad civil de Consejeros y Directivos de GAS NATURAL SDG, S.A. y de la mayor parte de las sociedades pertenecientes a su Grupo que, por tanto, también da cobertura a todos los Consejeros de GAS NATURAL SDG, S.A, tanto Ejecutivos como no Ejecutivos por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función.



B. El paquete retributivo del Consejero Delegado incluye además las siguientes remuneraciones en especie en aplicación de la Política retributiva del personal directivo de la Compañía:

- Bonificación de consumos: disfrute de una bonificación de la tarifa eléctrica y de gas.
- Asistencia Sanitaria: póliza colectiva bajo la modalidad de reembolso de gastos.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

**Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero**

A.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**

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**

En el establecimiento de sus políticas retributivas, la Compañía tiene como objetivo la generación de valor para el Grupo de manera sostenida en el tiempo y asegurando la transparencia y competitividad en su política retributiva.

En relación con el Consejero Delegado, la aplicación del citado principio a los conceptos variables de la retribución (retribución variable anual y plurianual) implica potenciar el compromiso del Consejero Delegado con los intereses de la Compañía y sus accionistas de manera sostenida en el tiempo.

Retribución Variable Anual:

La retribución variable anual valora, con periodicidad anual, la aportación a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, relacionados con variables económico-financieras, de eficiencia y crecimiento, así como con cuestiones de calidad y seguridad, estando directamente vinculada al logro de los objetivos propuestos en el Plan de Dirección por Objetivos.

Los objetivos establecidos, para el Consejero Delegado, se corresponderán principalmente con el cumplimiento del Presupuesto aprobado a comienzo del ejercicio por el Consejo de Administración.

Retribución Variable Plurianual:

Vinculados a la consecución de objetivos a medio plazo, con el fin de fomentar la retención y motivación de las personas clave vinculadas a estos objetivos y una alineación con la maximización del valor de Gas Natural Fenosa de forma sostenida en el tiempo y de forma consistente con el Plan estratégico vigente en cada momento.

Cada plan está ligado al cumplimiento de una serie de objetivos y compromisos estratégicos formulados en el Plan Estratégico del Grupo que esté vigente en cada momento y que están directamente alineados con los intereses de los accionistas, en la medida en que contribuyen a la generación de valor para la Compañía. Tanto los objetivos como las variables utilizadas para medir su consecución son previamente fijados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Dentro de los objetivos económicos las variables que se han utilizado son las de optimización y disciplina financiera y creación de valor para el accionista.

Los indicadores y las métricas, tanto de la retribución Variable Anual, como de la Retribución Variable Plurianual se detallan en el apartado A.4 y en el apartado C.1.

## **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 remuneraciones aplicada durante el ejercicio**

Al no haberse producido cambios significativos en la política de remuneraciones, las principales características y conceptos aplicados durante el ejercicio cerrado se corresponden con los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones detallada en el apartado A del presente informe.

A. La remuneración de los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales se mantuvo invariada en 2016, de modo que ha permanecido con el mismo valor desde 2007. No obstante lo anterior, el Consejo de Administración decidió aumentar para 2015 el importe de la asignación fija por pertenencia a la Comisión de Auditoría y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en consideración al incremento de funciones, dedicación y responsabilidad que el nuevo esquema de gobierno corporativo ha establecido en los últimos años y en consideración a que la asignación prevista en Gas Natural Fenosa era notablemente inferior a la de la generalidad de sociedades cotizadas comparables. En consecuencia, durante 2016, la estructura ha sido:

- Presidente del Consejo de Administración: 550.000,00.-€/anuales.
- Consejero: 126.500,00.-€/anuales.
- Presidente de la Comisión Ejecutiva: 550.000,00.-€/anuales
- Miembro de la Comisión Ejecutiva: 126.500,00.-€/anuales.
- Miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 25.000,00.-
- Miembro de la Comisión de Auditoría: 40.000,00.-€/anuales.

La suma de estas retribuciones supone en 2016 4.573.044 euros debido al aumento a partir de septiembre de 2016 debido al cambio del sistema de gobierno corporativo de la Compañía que se produjo en septiembre de 2016.

En 2016, el importe devengado por el Consejero Delegado por pertenecer al Consejo de Administración de CGE ha ascendido a 36,6 miles de euros, importe que se resta de su retribución variable.

B. El contrato del anterior Presidente ejecutivo no preveía remuneración por las funciones ejecutivas. El actual Presidente tiene carácter no ejecutivo y por ello no tiene suscrito ningún contrato con la compañía.

La remuneración que recibió –o, en el caso de la retribución variable, recibirá– el Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas durante 2016 es la siguiente:

1. Retribución básica: El Consejo de Administración de 26 de febrero de 2016 acordó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, establecer en 1.211.750 euros la retribución fija por las funciones ejecutivas distintas a las de supervisión o decisión colegiada.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones contó en dicha sesión, al igual que en ejercicios anteriores, con el asesoramiento interno de la Dirección de Personas, Organización y Cultura de la Compañía y con el apoyo externo proporcionado por las firmas de consultoría global en materia de retribuciones y compensaciones, Peoplematters, Towerswatson, Korn Ferry (HayGroup) y The Boston Consulting Group, que han llevado a cabo estudios comparativos de mercado (benchmarking) sobre el nivel retributivo de empresas comparables a Gas Natural Fenosa por capitalización, tamaño, estructura accionarial e implantación internacional.

2. Para el cálculo de la retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2016 –y que se abonará en el primer trimestre de 2017- se han tenido en cuenta los indicadores y ponderaciones fijados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En concreto, en 2016 se han considerado los siguientes parámetros para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos:

- Objetivos Económicos, los cuales ponderan un 60% de los objetivos totales, incluyéndose los siguientes –todos ellos se refieren a las cifras aprobadas en el Presupuesto del Ejercicio 2016 aprobado en enero de 2016 por el Consejo de Administración-:
  - o Consecución del EBITDA aprobado para el ejercicio 2016
  - o Consecución del Resultado Neto aprobado para el ejercicio 2016
  - o Consecución del cociente, aprobado para el ejercicio 2016, entre Fondo de Maniobra Operativo y la Cifra de Negocio.

Grado de cumplimiento: 108,07%

- Objetivo de Eficiencia, que pondera un 10%, y se define como la consecución de los objetivos de productividad aprobados para el ejercicio 2016.

Grado de cumplimiento: 115%

- Objetivos de Crecimiento de Negocio, que ponderan un 20%, estableciéndose los siguientes:
  - o Alcanzar el objetivo previsto en cuanto al incremento neto de los puntos de suministro gas a nivel grupo.
  - o Alcanzar las ventas previstas de energía.

Grado de cumplimiento: 0%

- Objetivos vinculados a Calidad, Seguridad y Siniestralidad cuya ponderación es del 10%, se han fijado los siguientes:

- o Alcanzar la posición buscada en el Índice de satisfacción clientes respecto de empresas de la competencia en España.
- o Alcanzar el valor buscado en relación con el índice de satisfacción de clientes gas y electricidad en Latinoamérica.
- o Conseguir reducir el índice de siniestralidad, definido como frecuencia de accidentes con baja laboral ocurridos en jornada laboral.
- o Conseguir que no haya ningún accidente mortal.

Grado de cumplimiento: 92,1%

Los objetivos correspondientes al ejercicio 2016 fueron aprobados en Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su sesión de 26 de febrero de 2016. La valoración del grado de cumplimiento de los citados objetivos ha sido aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 7 de febrero de 2017. El importe de la Retribución Variable anual correspondiente al ejercicio 2016 y que se abonará en el primer trimestre de 2017 es 1.002 miles de euros con un grado de consecución total del 85,53%.

3. La remuneración variable plurianual del Consejero Delegado correspondiente al plan 2014-2016 se abonará en el primer trimestre de 2017 y su mecánica general ha sido explicada en detalle en el apartado A.4.

Los indicadores que se han utilizado para determinar el grado de cumplimiento del Programa de Retribución a Medio Plazo correspondiente a los ejercicios 2014-2016, están relacionados con el EBITDA de la Compañía así como a la evolución de la capitalización bursátil de la misma.

Dichos indicadores y sus ponderaciones los siguientes:

- Deuda neta / EBITDA (25%): Dicho indicador refleja el número de veces que la Deuda neta contiene al EBITDA
- EV/EBITDA (25%): Viene determinado por el número de veces que el Valor de la Empresa (EV) contiene al EBITDA
- Rentabilidad sobre activos fijos (25%): Se obtiene como cociente entre el resultado de explotación y los activos fijos (netos de amortizaciones y pérdidas por deterioro) empleados en su consecución.
- Rentabilidad del accionista (25%): se define como el cociente de la suma de la cotización de la acción al final del periodo de vigencia del programa y los dividendos correspondientes a una acción cobrados en el periodo de vigencia del programa entre la cotización de la acción al del periodo de vigencia del programa.

Los indicadores EV/EBITDA y Rentabilidad del accionista se valoran en términos relativos frente a empresas comparables. El nivel de consecución de objetivos se determinará en función de la posición de Gas Natural Fenosa en el ranking de comparables en el periodo de referencia.

La valoración del grado de cumplimiento de los citados objetivos correspondientes al Programa 2014- 2016, que es el que ha madurado en 2016 ha sido aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 7 de febrero de 2017, se abonará efectivamente en el primer semestre de 2017, y asciende a la cantidad de 813 miles de euros con un grado de consecución total del 81,25%.

En el detalle de retribuciones devengadas se incluye el importe devengado en 2016 por los programas en vigor que asciende a 860 miles de euros.

4. Los Consejeros no han percibido anticipos, créditos ni garantías y no existe un sistema de retribución basado en acciones.

Las aportaciones a instrumentos de previsión del Consejero Delegado han ascendido a 302,95 miles de euros en el ejercicio 2016. Adicionalmente las primas satisfechas por seguros de vida han ascendido a 25,3 miles de euros durante el citado ejercicio.

El importe de la bonificación de gas y electricidad y la prima del seguro de salud han ascendido a 7,8 miles de euros durante el citado ejercicio.

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

<b>Nombre</b>	<b>Tipología</b>	<b>Periodo de devengo ejercicio 2016</b>
SALVADOR GABARRÓ SERRA	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 21/09/2016.
ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 21/09/2016.
RAFAEL VILLASECA MARCO	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
RAMÓN ADELL RAMÓN	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ENRIQUE ALCÁNTARA-GARCÍA IRAZOQUI	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
XABIER AÑÓBEROS TRIAS DE BES	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
FRANCISCO BELIL CREIXELL	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
DEMETRIO CARCELLER ARCE	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 21/09/2016.
ISIDRO FAINÉ CASAS	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
BENITA MARÍA FERRERO-WALDNER	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 04/05/2016.
MIGUEL MARTÍNEZ SAN MARTÍN	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
HERIBERT PADROL MUNTÉ	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 21/09/2016.
JUAN ROSELL LASTORTRAS	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 21/09/2016.
LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MIGUEL VALLS MASEDA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
HELENA HERRERO STARKIE	Independiente	Desde 04/05/2016 hasta 31/12/2016.
JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	Dominical	Desde 21/09/2016 hasta 31/12/2016.
MARCELINO ARMENTER VIDAL	Dominical	Desde 21/09/2016 hasta 31/12/2016.
ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Dominical	Desde 21/09/2016 hasta 31/12/2016.
WILLIAM ALAN WOODBURN	Dominical	Desde 30/09/2016 hasta 31/12/2016.
RAJARAM RAO	Dominical	Desde 21/09/2016 hasta 31/12/2016.

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2016
MARIO ARMERO MONTES	Dominical	Desde 21/09/2016 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
SALVADOR GABARRÓ SERRA	0	400	0	0	0	400	0	0	800	1.100
XABIER AÑOBEROS TRIAS DE BES	0	127	0	0	0	15	0	0	142	127
FRANCISCO BELIL CREIXELL	0	127	0	0	0	84	0	0	211	106
DEMETRIO CARCELLER ARCE	0	92	0	0	0	92	0	0	184	254
ISIDRO FAINÉ CASAS	0	281	0	0	0	200	0	0	481	81
BENITA MARÍA FERRERO-WALDNER	0	127	0	0	0	81	0	0	208	81
CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	0	127	0	0	0	40	0	0	167	97
EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	0	46	0	0	0	46	0	0	92	254
MIGUEL MARTÍNEZ SAN MARTÍN	0	127	0	0	0	136	0	0	263	162
LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	0	127	0	0	0	40	0	0	167	167
MIGUEL VALLS MASEDA	0	92	0	0	0	18	0	0	110	152
HELENA HERRERO STARKIE	0	81	0	0	0	15	0	0	96	0
JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	0	46	0	0	0	46	0	0	92	0
MARCELINO ARMENTER VIDAL	0	46	0	0	0	46	0	0	92	0
ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	0	46	0	0	0	9	0	0	55	0

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
WILLIAM ALAN WOODBURN	0	46	0	0	0	55	0	0	101	0
RAJARAM RAO	0	46	0	0	0	61	0	0	107	0
MARIO ARMERO MONTES	0	46	0	0	0	0	0	0	46	0
ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	0	92	0	0	0	18	0	0	110	152
RAMÓN ADELL RAMÓN	0	127	0	0	0	167	0	0	294	248
JUAN ROSELL LASTORTRAS	0	92	0	0	0	92	0	0	184	208
HERIBERT PADROL MUNTÉ	0	92	0	0	0	0	0	0	92	127
ENRIQUE ALCÁNTARA-GARCÍA IRAZOQUI	0	127	0	0	0	107	0	0	234	254
RAFAEL VILLASECA MARCO	1.212	127	0	1.002	860	127	0	8	3.336	3.341

**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
RAFAEL VILLASECA MARCO	302	289	3.222	2.930



iv) Otros beneficios (en miles de €)

RAFAEL VILLASECA MARCO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		n/a	n/a
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
25	26	n/a	n/a

**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
RAFAEL VILLASECA MARCO	0	37	0	0	0	0	0	0	37	72

**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
SALVADOR GABARRÓ SERRA	800	0	0	800	0	0	0	0	800	1.100	0
ANTONIO BRUFAU NIUBÓ	110	0	0	110	0	0	0	0	110	152	0
RAFAEL VILLASECA MARCO	3.336	0	0	3.336	37	0	0	37	3.373	3.413	0
RAMÓN ADELL RAMÓN	294	0	0	294	0	0	0	0	294	248	0
ENRIQUE ALCÁNTARA-GARCÍA IRAZOQUI	234	0	0	234	0	0	0	0	234	254	0
XABIER AÑOBEROS TRIAS DE BES	142	0	0	142	0	0	0	0	142	127	0
FRANCISCO BELIL CREIXELL	211	0	0	211	0	0	0	0	211	106	0
DEMETRIO CARCELLER ARCE	184	0	0	184	0	0	0	0	184	254	0
ISIDRO FAINÉ CASAS	481	0	0	481	0	0	0	0	481	81	0
BENITA MARÍA FERRERO-WALDNER	208	0	0	208	0	0	0	0	208	81	0
CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	167	0	0	167	0	0	0	0	167	97	0
EMILIANO LÓPEZ ACHURRA	92	0	0	92	0	0	0	0	92	254	0
MIGUEL MARTÍNEZ SAN MARTÍN	263	0	0	263	0	0	0	0	263	162	0
HERIBERT PADROL MUNTÉ	92	0	0	92	0	0	0	0	92	127	0
JUAN ROSELL LASTORTRAS	184	0	0	184	0	0	0	0	184	207	0
LUIS SUÁREZ DE LEZO MANTILLA	167	0	0	167	0	0	0	0	167	167	0

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
MIGUEL VALLS MASEDA	110	0	0	110	0	0	0	0	110	152	0
HELENA HERRERO STARKIE	96	0	0	96	0	0	0	0	96	0	0
JOSU JON IMAZ SAN MIGUEL	92	0	0	92	0	0	0	0	92	0	0
MARCELINO ARMENTER VIDAL	92	0	0	92	0	0	0	0	92	0	0
ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	55	0	0	55	0	0	0	0	55	0	0
WILLIAM ALAN WOODBURN	101	0	0	101	0	0	0	0	101	0	0
RAJARAM RAO	107	0	0	107	0	0	0	0	107	0	0
MARIO ARMERO MONTES	46	0	0	46	0	0	0	0	46	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7.664</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7.664</b>	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>37</b>	<b>7.701</b>	<b>6.982</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.

Ya explicado en el apartado A.13 y c.1 del presente informe.

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
<b>Votos emitidos</b>	774.899.260	77,44%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	56.628.294	7,31%
<b>Votos a favor</b>	718.212.630	92,68%
<b>Abstenciones</b>	58.336	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.

Se hace constar que la retribución percibida por el Consejero Delegado en Sociedades del Grupo se deduce de su retribución variable.

Se hace constar que, al no permitirse la inclusión de cifras con decimales en el modelo de la Circular del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, existen algunas variaciones menores en las cifras indicadas con respecto a las reales. Así, y a modo de ejemplo, en el cuadro de resumen "Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe: i) Retribución en metálico (en miles de €)", los importes reflejados, 127 miles de euros, se corresponden con un importe de 126.500 euros.

NOTA ACLARATORIA GENERAL: Este Informe Anual de Remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad en su sesión de 7 de marzo de 2017 y sustituye al aprobado inicialmente el 7 de febrero de 2017.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 07/03/2017.

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

Sí

No