

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-81787889

DENOMINACIÓN SOCIAL

REALIA BUSINESS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PASEO DE LA CASTELLANA, 216 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

La política retributiva de Realia persigue promover la rentabilidad y sostenibilidad de la compañía a largo plazo, basándose, para ello, en principios de transparencia, moderación, compensación por la dedicación y correspondencia con la evolución de sus resultados. En consecuencia, la retribución de los consejeros se aplica teniendo en cuenta los siguientes fundamentos:

- 1º) Debe ser adecuada para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exija el cargo, sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.
- 2º) Se debe atender a un criterio de mercado.
- 3º) Se debe atender la dedicación y responsabilidad de los consejeros.
- 4º) En relación con los consejeros ejecutivos, se debe reconocer su capacidad de incrementar el valor de la empresa por su impacto en los resultados, por sus competencias y por su perfil profesional, reconociéndoseles una remuneración específica por su labor ejecutiva, e independiente y compatible con su labor de consejeros como tales.
- 5º) En relación con el presidente no ejecutivo del consejo de administración, se deben reconocer la responsabilidad y criticidad del cargo, con una remuneración específica por el desempeño del mismo.

En el ejercicio 2017 la Política de Remuneraciones que se va a aplicar es la que se aprobó por la Junta General de Accionistas celebrada el día 21 de junio de 2016, para los ejercicios 2016, 2017 y 2018, en la que se modificó la Política previamente aprobada en la Junta Ordinaria de 2015. Dicha modificación vino motivada por los cambios introducidos en el seno del Consejo de Administración y de las Comisiones delegadas de la compañía durante el ejercicio 2015, a consecuencia de los cambios sufridos en su estructura accionarial.

En la definición de la nueva Política de Remuneraciones se han tenido en cuenta tanto las recomendaciones que contiene el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, como las Políticas que tienen otras empresas de similares características en cuanto al sector, tamaño o estructura accionarial.

En cuanto a los conceptos retributivos, la política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales consiste en una cantidad fija anual que se basa en criterios de responsabilidad (remuneración fija) y dedicación (dietas) inherentes al cargo. Por su parte, la política de remuneraciones de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas, será similar en su manera de estructurarse a la del personal directivo de la sociedad, estando integrada por una retribución fija que podrá completarse con prestaciones derivadas del sistema de previsión social y otros beneficios sociales.

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

hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

El artículo 45º del Reglamento del Consejo de Administración dispone que entre las funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se encuentra la de proponer al Consejo la política de retribución de los consejeros, de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de la Comisión Ejecutiva o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

Durante el ejercicio 2016, en cumplimiento con lo dispuesto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración en cuanto a la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, esta ha estado compuesta por los siguientes miembros:

Presidenta:

- Doña María Antonia Linares Liébana. (Consejera Independiente)

Vocales:

- EAC Inversiones Corporativas, S.L., representada por Doña Esther Alcocer Koplowitz. (Consejera Dominical)

- Meliloto, S.L., representada por Doña Alicia Alcocer Koplowitz. (Consejera Dominical)

- Doña Carmen Iglesias Cano. (Consejera Independiente)

- Don Juan Rodríguez Torres. (Consejero Dominical)

Secretario no miembro:

- José María Richi Alberti.

Vicesecretario no miembro:

- Jesús Rodrigo Fernández.

Como se ha indicado en el apartado A.1 anterior, fue la modificación en el seno del Consejo de Administración y de sus comisiones delegadas la que motivó a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a proponer al Consejo de Administración, para su posterior aprobación por la Junta General de Accionistas, un cambio en la Política de Remuneraciones. La nueva composición del Órgano de administración y de sus comisiones, así como la sustitución de los dos anteriores consejeros ejecutivos, por uno solo, hicieron que el límite máximo de las remuneraciones aprobado por la Junta General de junio de 2015, se hubiera quedado obsoleto, siendo lógica su reducción para ajustarlo a las nuevas circunstancias de la compañía. Por ello, en febrero de 2016 la Comisión comenzó a trabajar en un nuevo borrador de Política retributiva, que aprobó finalmente en abril de 2016.

En la preparación de la vigente Política de remuneraciones intervinieron y participaron activamente todos y cada uno de los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, bajo la dirección y coordinación de su Presidenta, tomándose en consideración los comentarios, valoraciones, opiniones y sugerencias vertidos en dicho proceso por todos ellos. Asimismo, se contó con la información y el asesoramiento de los departamentos internos de la compañía, si bien no fue preciso el asesoramiento de consultores externos a la misma.

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

Retribución de los Consejeros en su condición de tales:

La política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales consiste en una cantidad fija anual que se basa en criterios de responsabilidad y dedicación inherentes al cargo.

El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros en su condición de tales se establece en 590.000,00 euros, cantidad que permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.

Será el Consejo de Administración quien distribuirá dicha cantidad máxima entre todos sus miembros atendiendo a sus funciones y responsabilidades en el seno del Consejo de Administración y de sus comisiones delegadas. Así, entre las circunstancias que se valorarán serán las siguientes:

- La pertenencia al propio Consejo y la pertenencia a cada Comisión. Se considera que la simple pertenencia a dichos órganos, con la responsabilidad que ello conlleva, justifica la percepción de una retribución acorde con esa responsabilidad.

- Dietas por asistencia, tanto a las sesiones del Consejo como de cada una de sus Comisiones. Se considera razonable que aquellos consejeros que dedican más tiempo a la compañía reciban una retribución superior a la de aquellos que, por diversas razones, tengan una menor dedicación.

- La presidencia no ejecutiva del Consejo. Se considera razonable retribuir específicamente el cargo de Presidente no ejecutivo del Consejo, en aras a reconocer la responsabilidad y criticidad del cargo. Dicha retribución se añadirá a la remuneración fija percibida por la pertenencia al Consejo y a sus Comisiones.

No obstante, el Consejo de Administración podrá atender a otras circunstancias, que habrán de ser igualmente objetivas, a la hora de determinar las remuneraciones de sus distintos miembros.

Retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas:

La política de remuneraciones de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas será similar, en su manera de estructurarse, a la del personal directivo de la sociedad y estará integrada por los siguientes conceptos:

- Retribución fija. El Consejo de Administración considera que se debe reconocer la capacidad de los consejeros ejecutivos de incrementar el valor de la empresa por su impacto en los resultados, por sus competencias y por su perfil profesional, reconociéndoseles, en consecuencia, una remuneración específica por su labor ejecutiva, e independiente y compatible con su labor de consejeros como tales.

Por ello, se establece una remuneración máxima anual por cada consejero que desempeñe, además, labores ejecutivas en la sociedad, de 175.000 euros. Dicha cantidad será compatible e independiente de la remuneración por la condición de consejero.

- Previsión social y beneficios sociales. Adicionalmente, los consejeros que desempeñen labores ejecutivas podrán percibir los complementos de prestaciones derivadas del sistema de previsión social en la forma, términos, condiciones y para los supuestos establecidos por la propia compañía para sus directivos. En cuanto a los seguros de vida y salud, la compañía podrá contratarlos en análogas condiciones a las de sus empleados.

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

No aplica.

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 aplica.

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

El contrato del Consejero Delegado y Primer Ejecutivo de la compañía es un contrato de prestación de servicios, con una duración de un año a partir de su entrada en vigor el 9 de octubre de 2015, y prorrogable por sucesivos períodos anuales. En caso contrario, se establece un preaviso por ambas partes de tres meses. El contrato no prevé cláusulas de indemnización y permanencia, y contiene pactos de exclusividad o no concurrencia, con excepciones tasadas.

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

No aplica.

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

Tal y como ha quedado explicado en los anteriores apartados, la única remuneración que percibirán los consejeros de la compañía, incluido el Consejero Ejecutivo, es una remuneración fija, lo que evita la exposición a riesgos excesivos.

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

Como se ha explicado en el apartado A.1 anterior, en el ejercicio 2016 se aplicó la Política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas en su sesión celebrada el 21 de junio de 2016. En consecuencia, respecto de la retribución de los consejeros en su condición de tales, esta consistió en una cantidad fija anual, cuya distribución entre los miembros del Consejo de Administración y de las distintas Comisiones correspondió al propio Consejo.

Los criterios que se tuvieron en cuenta por el órgano de administración para llevar a cabo la distribución, fueron los siguientes:

- La pertenencia al propio Consejo y la pertenencia a cada comisión. Se consideró que la simple pertenencia a dichos órganos, con la responsabilidad que ello conlleva, justifica la percepción de una retribución acorde con esa responsabilidad. Así, en 2016, cada miembro del Consejo recibió una cantidad fija anual por su pertenencia a dicho órgano de 20.843,00 euros; por su pertenencia a la Comisión Ejecutiva, una cantidad fija anual de 10.419,00 euros; por su pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una cantidad fija de 3.049,00 euros; y por su pertenencia al Comité de Auditoría y Control, una cantidad fija de 3.049,00 euros.

- Dietas por asistencia, tanto a las sesiones del Consejo de Administración como de cada una de sus comisiones. Se consideró razonable que aquellos consejeros que en 2016 dedicaron más tiempo a la compañía recibieran una retribución superior a la de aquellos que tuvieron una menor dedicación. Así, en dicho ejercicio, cada miembro del Consejo de Administración recibió 1.894,00 euros por cada reunión de dicho órgano a la que asistió personalmente; 1.158,00 euros por cada reunión de la Comisión Ejecutiva a la que asistió personalmente; 600,00 euros por cada reunión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a la que asistió personalmente; y 600,00 euros por cada reunión del Comité de Auditoría y Control a la que asistió personalmente.

- La presidencia no ejecutiva del Consejo. Se consideró razonable retribuir específicamente el cargo de Presidente no ejecutivo, en aras a reconocer la responsabilidad y criticidad del cargo. Así, el Consejo valoró el cargo de Presidente no ejecutivo de dicho órgano en la cantidad de 225.000,00 euros anuales. Dicha remuneración se añadió a la retribución fija percibida por su pertenencia al Consejo y a las comisiones.

Por otro lado, respecto de la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, el Consejo ha reconocido la capacidad del Consejero Delegado de incrementar el valor de la compañía, así como sus competencias y su perfil profesional, reconociéndole una remuneración específica de 175.000,00 euros, independiente y compatible con su labor de consejero.

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

| Nombre | Tipología | Periodo de devengo ejercicio 2016 |
|------------------------------------|---------------|------------------------------------|
| JUAN RODRÍGUEZ TORRES | Dominical | Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016. |
| CARLOS MANUEL JARQUE URIBE | Dominical | Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016. |
| GERARDO KURI KAUFMANN | Ejecutivo | Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016. |
| MARÍA ANTONIA LINARES LIÉBANA | Independiente | Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016. |
| CARMEN IGLESIAS CANO | Independiente | Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016. |
| EAC INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L. | Dominical | Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016. |
| MELILOTO, S.L. | Dominical | Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016. |

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

| Nombre | Sueldos | Remuneración fija | Dietas | Retribución variable a corto plazo | Retribución variable a largo plazo | Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo | Indemnizaciones | Otros conceptos | Total año 2016 | Total año 2015 |
|------------------------------------|---------|-------------------|--------|------------------------------------|------------------------------------|---|-----------------|-----------------|----------------|----------------|
| GERARDO KURI KAUFMANN | 175 | 21 | 20 | 0 | 0 | 10 | 0 | 0 | 226 | 87 |
| EAC INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L. | 0 | 21 | 23 | 0 | 0 | 13 | 0 | 0 | 57 | 54 |
| MELILOTO, S.L. | 0 | 21 | 18 | 0 | 0 | 13 | 0 | 0 | 52 | 55 |
| CARMEN IGLESIAS CANO | 0 | 21 | 19 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 46 | 52 |
| CARLOS MANUEL JARQUE URIBE | 0 | 21 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 11 |
| MARÍA ANTONIA LINARES LIÉBANA | 0 | 21 | 24 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 51 | 55 |
| JUAN RODRÍGUEZ TORRES | 0 | 246 | 28 | 0 | 0 | 17 | 0 | 0 | 291 | 16 |

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 | Retribución variable a largo plazo | Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo | Indemnizaciones | Otros conceptos | Total año 2016 | Total año 2015 |
|------------------------------------|---------|-------------------|--------|------------------------------------|------------------------------------|---|-----------------|-----------------|----------------|----------------|
| JUAN RODRÍGUEZ TORRES | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| GERARDO KURI KAUFMANN | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| EAC INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| MELILOTO, S.L. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| CARMEN IGLESIAS CANO | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| CARLOS MANUEL JARQUE URIBE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| MARÍA ANTONIA LINARES LIÉBANA | 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 |
| JUAN RODRÍGUEZ TORRES | 291 | 0 | 0 | 291 | 0 | 0 | 0 | 0 | 291 | 16 | 0 |
| GERARDO KURI KAUFMANN | 226 | 0 | 0 | 226 | 0 | 0 | 0 | 0 | 226 | 87 | 0 |
| MELILOTO, S.L. | 52 | 0 | 0 | 52 | 0 | 0 | 0 | 0 | 52 | 55 | 0 |
| CARMEN IGLESIAS CANO | 46 | 0 | 0 | 46 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 52 | 0 |
| CARLOS MANUEL JARQUE URIBE | 34 | 0 | 0 | 34 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 11 | 0 |
| MARÍA ANTONIA LINARES LIÉBANA | 51 | 0 | 0 | 51 | 0 | 0 | 0 | 0 | 51 | 55 | 0 |
| EAC INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L. | 57 | 0 | 0 | 57 | 0 | 0 | 0 | 0 | 57 | 54 | 0 |
| TOTAL | 757 | 0 | 0 | 757 | 0 | 0 | 0 | 0 | 757 | 330 | 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.

Las retribuciones de los consejeros no están ligadas a los resultados de la entidad, al tener un carácter fijo y ligado a la asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones.

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 | 331.982.513 | 72,19% |

| | Número | % sobre el total |
|------------------------|-------------|------------------|
| Votos negativos | 60.771 | 0,02% |
| Votos a favor | 331.140.831 | 99,56% |
| Abstenciones | 780.911 | 0,23% |

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.

D.1.c) A pesar de que el importe que aparece en el apartado "Total ejercicio 2015" del presente Informe es 330 miles de euros, el importe total que efectivamente se abonó en dicho ejercicio fue 2.446 miles de euros, más la aportación al sistema de ahorro durante el ejercicio, que ascendió a 67 miles de euros. Por tanto, comparando los importes efectivamente satisfechos en 2016 (757 miles de euros) y en 2015 (2.446 + 67 miles de euros) se aprecia una reducción de la remuneración de los Consejeros de 1.756 miles de euros (es decir, de casi el 70%).

La diferencia entre el importe realmente satisfecho en 2015 y el que aparece en el presente Informe se debe a que en este último no se pueden recoger las remuneraciones de los consejeros que dejaron de serlo durante el ejercicio 2015.

Por último, también hacer constar que la diferencia entre el "Total ejercicio 2016" y el "Total ejercicio 2015" que se recogen en este Informe (teniendo en cuenta que ambos se refieren a consejeros que lo fueron durante ambos ejercicios) se debe a que D. Juan Rodríguez Torres y D. Carlos Manuel Jarque Uribe fueron nombrados miembros del Consejo en octubre de 2015, por lo que en ese ejercicio solo percibieron su retribución durante dos meses. Además, en dicho ejercicio el Sr. Rodríguez Torres no percibió cantidad alguna por su condición de Presidente no ejecutivo, mientras que en el ejercicio 2016 sí que lo ha hecho. Por su parte, el Consejero Delegado, D. Gerardo Kuri Kaufmann, fue elegido para dicho cargo en octubre de 2015, por lo que solo desde entonces percibió su remuneración por las labores ejecutivas.

D.3 En el apartado "Abstenciones" se han incluido también los "Votos en blanco", siendo el desglose entre ambos el siguiente:

- Abstenciones: 779.182 (0,2343%).
- Votos en blanco: 1.729 (0,0005%).

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 09/03/2017.

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

Sí

No