

**MODELO ANEXO I**  
**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS**  
**CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31-12-2016

C.I.F. A01011253

Denominación Social:  
GAMESA CORPORACIÓN TECNOLÓGICA, S.A.

Domicilio Social:  
PARQUE TECNOLÓGICO DE BIZKAIA, EDIFICIO 222, 48170 ZAMUDIO (VIZCAYA)

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

### A POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO 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 ejercicio de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados 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 de remuneraciones de los consejeros de GAMESA CORPORACIÓN TECNOLÓGICA, S.A. ("**Gamesa**", la "**Sociedad**" o la "**Compañía**"), se incluye en el "Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas" que fue aprobado en votación consultiva por la Junta General de Accionistas de 8 de mayo de 2015 (la "**JGA 2015**") y que ha estado en vigor en el ejercicio 2016 y sigue vigente en el 2017 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodécimo y en la disposición transitoria de la *Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo*. Está previsto que dicha política sea sometida a revisión en la Junta General de Accionistas que se celebre en 2017, como consecuencia y sujeto a la efectividad de la fusión por absorción de Siemens Wind HoldCo, S.L. (Sociedad Unipersonal) por parte de Gamesa (la "**Fusión**") que determina la entrada en el accionariado de la Sociedad de un nuevo accionista significativo, Siemens Aktiengesellschaft y, una vez inscrita la Fusión en el Registro Mercantil, la modificación de la estructura del Consejo de Administración de Gamesa, con un mayor peso de consejeros externos dominicales, nombrados a instancia de este.

Los principios básicos de la política vigente son los siguientes:

#### Límite cuantitativo:

Conforme al artículo 45.3 de los Estatutos Sociales, la JGA 2015 fijó el importe máximo bruto anual que la Sociedad satisfará al conjunto de sus consejeros por dicha condición en 3 millones de euros.

Esta remuneración es independiente y compatible con:

- (a) el establecimiento de sistemas de retribución referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones, que deberán ser acordados por la Junta General de Accionistas; y

(b) las retribuciones y compensaciones establecidas para los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas, que se establecerán en el contrato que al efecto se suscriba entre ellos y la Sociedad, que se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento.

La formalización de los contratos elaborados en estos términos deberá ser aprobada por el Consejo de Administración con, al menos, el voto favorable de dos tercios de sus miembros.

Principio de moderación y adecuación al cargo:

El Consejo de Administración ha de procurar que la retribución de sus miembros guarde una proporción razonable con la importancia de Gamesa, con la situación económica que tuviera en cada momento y con los estándares de mercado de compañías comparables, estando orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Asimismo, la remuneración no será necesariamente igual para todos los consejeros, determinándose individualmente en función de, entre otros criterios, la pertenencia o no a las comisiones, los cargos desempeñados y la dedicación del consejero a sus funciones. Cabe distinguir así:

**I. Estructura de la retribución de los consejeros por su condición de tales:**

a) Retribución fija anual por razón de su pertenencia y cargo en el Consejo de Administración y en las comisiones.

b) Dietas de asistencia por acudir a las sesiones del Consejo de Administración y de las comisiones, de forma presencial o a través de los sistemas de comunicación a distancia válidamente establecidos.

El presidente y consejero delegado, como excepción, no percibe dietas.

**II. Estructura de la remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas:**

En la actualidad, los únicos miembros del Consejo de Administración que desempeñan funciones ejecutivas son el presidente y consejero delegado y el letrado asesor y secretario vocal del Consejo de Administración (que también ejerce como secretario no miembro de las comisiones).

Como se ha señalado, la retribución de los consejeros ejecutivos se establece en los contratos suscritos entre estos y la Sociedad, aprobados por el Consejo de Administración con el voto favorable de, al menos, las dos terceras partes de sus miembros.

Estos contratos contemplan una retribución fija por el desempeño de funciones ejecutivas.

Únicamente en el caso del presidente y consejero delegado se contempla además una retribución variable vinculada a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés social. Dentro de la retribución variable cabe distinguir: (i) la anual; y (ii) la de medio o largo plazo. Sus componentes se desarrollan en el apartado A4.

Importancia relativa de la retribución variable del consejero delegado (mix retributivo): la retribución variable anual tiene como base de cálculo el 60 por 100 de la retribución fija del presidente y consejero delegado establecida para ese ejercicio pudiendo alcanzar en caso de sobrecumplimiento el 100 % de la misma. Por lo tanto, tal y como se explica detalladamente en el apartado A4, combinadas la retribución variable anual y la de medio o largo plazo -en función del desempeño personal del consejero delegado y del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para su devengo- pueden llegar a tener una importancia superior a la de los componentes retributivos de carácter fijo.

#### Otros beneficios

La Sociedad abona las primas correspondientes a las pólizas contratadas por esta con compañías de seguros para la cobertura de prestaciones de fallecimiento e invalidez, así como la prima del seguro colectivo de responsabilidad civil por el ejercicio del cargo de los consejeros, directivos y empleados. Con carácter general, la política de retribuciones de la Sociedad no prevé aportaciones recurrentes a sistemas de previsión social, como planes de pensiones o de otra clase.

No ha habido cambios significativos en la política de remuneraciones respecto de la aplicada en ejercicios anteriores. Tan solo se han de mencionar las siguientes cuestiones:

- En relación con la póliza colectiva de seguro mixta de vida/ahorro diferido suscrita en el ejercicio 2014 y por un plazo de 3 años (y cuya aportación anual máxima quedaba comprendida dentro del límite de 3 millones de euros mencionado con anterioridad) su plazo de vigencia expiró en el ejercicio 2016 sin que haya sido objeto de renovación o prórroga.
- La Sociedad acordó en sesión de 16 de diciembre de 2016, de acuerdo con la recomendación 48 del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas, la separación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en dos comisiones diferenciadas; asimismo, en el contexto de la Fusión la Sociedad acordó con fecha 17 de junio de 2016 la creación de una Comisión de Independientes, para el seguimiento de los hitos de la operación hasta su efectividad. Ambas decisiones, han determinado un incremento en el importe total de las dietas devengadas, aunque debidamente justificada y con respeto y dentro del límite cuantitativo establecido en la política de remuneraciones.

- 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 dado a la comisión de retribuciones, su composición y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

**Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones**

De conformidad con el marco establecido por la ley, los *Estatutos Sociales* y los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas, corresponde al Consejo de Administración formular la política de retribuciones de Gamesa, que incluirá todos los componentes fijos, de carácter variable (con indicación tanto de los parámetros fundamentales y de las hipótesis u objetivos que se tomen como referencia para su cálculo como de los criterios de evaluación), las principales características de los sistemas de previsión y las principales condiciones que deben observar los contratos de los consejeros ejecutivos.

La Comisión de Retribuciones tiene encomendada la competencia de proponer al Consejo de Administración la política de remuneración de los consejeros y de la alta dirección de la Sociedad, así como su supervisión.

En particular, la comisión propone el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y el resto de condiciones de sus contratos. Igualmente, propone el *Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros* para su aprobación por el Consejo de Administración y su posterior sometimiento a votación consultiva por la Junta General de Accionistas.

La Comisión de Retribuciones está compuesta, a 31 de diciembre de 2016, por tres consejeros no ejecutivos según se relaciona a continuación, con identificación de su respectiva categoría:

- Presidente: don Andoni Cendoya Aranzamendi (consejero independiente).
- Vocales:
  - o Don Juan Luis Arregui Ciarsolo (consejero independiente).
  - o Don Francisco Javier Villalba Sánchez (consejero dominical).

El secretario no miembro de la Comisión de Retribuciones es don Carlos Rodríguez-Quiroga Menéndez.

En la definición de la política de retribuciones aprobada en la JGA 2015 se contó con el asesoramiento externo de PricewaterhouseCoopers, Asesores de Negocios S.L., de la consultora Mercer Consulting S.L.U. y de las firmas de abogados Uría Menéndez Abogados S.L.P. y J&A Garrigues S.L.P. En la aplicación de la política de retribuciones durante el ejercicio 2016, se ha contado con la asesoramiento externo de la consultora Mercer Consulting S.L.U. y de las firmas de abogados Uría Menéndez Abogados S.L.P. y J&A Garrigues S.L.P.

- 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>
<p><u>Remuneración de consejeros en su condición de tales</u></p> <p>Para el ejercicio 2017, el Consejo de Administración ha acordado, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, no incrementar la retribución fija de los consejeros en su condición de tales ni las dietas de asistencia. En consecuencia, la retribución fija anual establecida es la siguiente, en función del cargo desempeñado:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Vicepresidente: 150.000 euros.</li><li>- Consejero coordinador: 20.000 euros.</li><li>- Presidentes de comisiones: 120.000 euros.</li><li>- Vocales de comisiones: 100.000 euros.</li><li>- Consejeros: 60.000 euros.</li></ul> <p>La normativa interna establece que solo se puede devengar una retribución fija, de forma que, en caso de acumulación de cargos, se tiene derecho a la más alta.</p> <p>Como excepción a lo anterior, en el supuesto especial del consejero coordinador, por la singularidad y la importancia de sus funciones, la retribución fija prevista para dicho cargo se acumula a la fija más alta que le corresponda conforme a su condición de vocal del Consejo de Administración o de la comisión de la que forme parte, según el caso.</p> <p>Los importes se devengan proporcionalmente al tiempo de ejercicio del cargo.</p> <p><u>Remuneración de consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas</u></p> <p>El importe de la retribución fija de los consejeros ejecutivos en su condición de tales se establece de forma que sea competitiva respecto de otras entidades comparables por sector y dimensión, aunque moderada en atención a las circunstancias particulares de la Sociedad (que se encuentra en un momento de consolidación del de la rentabilidad y de asunción de los riesgos inherentes a los procesos de fusión y de expansión de geográfica de su actividad).</p> <p>Como se ha adelantado, actualmente existen en Gamesa dos consejeros ejecutivos: el presidente y consejero delegado y el letrado asesor, vocal y secretario del Consejo de Administración y secretario no miembro de sus comisiones.</p>

En cuanto al presidente y consejero delegado, para el actual contexto transitorio de cierre de la Fusión, el sueldo bruto anual fijo se ha incrementado en el 2017 en un 2 por 100 hasta los 663.000 euros (650.000 euros en 2016), con el fin de mantener su competitividad, si bien, está previsto que una vez que la Fusión sea efectiva, la misma la política de remuneraciones en su conjunto se someterá a revisión de la Junta General de Accionistas que se celebre en 2017. Asimismo, por desempeño de funciones ejecutivas la Sociedad satisface el pago de la seguridad social del presidente y consejero (11.472,24 euros en 2016) y tiene reconocidos como beneficios la asignación de un vehículo y el pago de las primas del seguro médico de salud y de accidentes (total imputados 13.018,37 euros en 2016).

En cuanto al letrado asesor, secretario del Consejo de Administración y secretario no miembro de sus comisiones, tiene reconocida la siguiente retribución:

- Por funciones de secretario-letrado-asesor del Consejo de Administración: 210.000 euros.
- Por funciones de secretaría de comisiones:
  - Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 47.250 euros.
  - Comisión de Nombramientos: 47.250 euros.
  - Comisión de Retribuciones: 47.250 euros.
  - Comisión Ejecutiva Delegada: 68.250 euros.
  - Comisión de Independientes: 47.250 euros

La normativa interna no prevé que el secretario-letrado asesor perciba una retribución variable.

#### Dietas

Está previsto que los miembros del Consejo de Administración perciban dietas por cada una de las sesiones del Consejo de Administración y de las comisiones a las que efectivamente asistan, con independencia del número de sesiones que se celebren, pero con sujeción al límite máximo establecido en el apartado A.1, de tres millones de euros.

Las cuantías vigentes para los distintos cargos y vocales son las siguientes:

- Para el vicepresidente del Consejo de Administración y presidentes de las comisiones: 3.600 euros.
- Para los vocales del Consejo de Administración y de las comisiones: 1.800 euros.

Como supuesto especial y transitorio en el marco de seguimiento de la Fusión el Consejo de Administración ha acordado la creación de una Comisión de Independientes para la que se han establecido siguientes dietas de asistencia:

- Presidente de la Comisión de Independientes: 7.200 euros
- Vocales de la Comisión de Independientes: 3.600 euros

Los importes anteriores se establecen para el supuesto habitual de la asistencia personal y presencial del consejero. En caso de asistencia mediante videoconferencia u otros medios de comunicación a distancia admitidos, la dieta correspondiente sería del 50 % de los importes anteriores.

En caso de que se confiera la representación, no se devenga el derecho a la dieta.

El presidente de la Sociedad no percibe, por su condición de tal, una retribución fija o dietas distintas y adicionales a las retribuciones que tiene reconocidas, fijas y variables, como consejero ejecutivo.

Otros beneficios

Los consejeros en su condición de tales tienen reconocidos, como componentes fijos de su remuneración, el derecho a un seguro para la cobertura de prestaciones de fallecimiento e invalidez (por un total de 52.928,60 euros) y de responsabilidad civil derivada del desempeño del cargo (imputados un total de 53.499,60 euros en 2016).

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**

El presidente y consejero delegado es el único consejero beneficiario de un componente variable en su remuneración, vinculado a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés social.

La fijación de estos objetivos y la evaluación de su grado de consecución corresponden al Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

Dentro de la retribución variable cabe distinguir la retribución variable anual y la retribución variable a medio y largo plazo.

(i) Retribución variable anual:

Es un porcentaje de la retribución fija calculado con base en criterios preestablecidos y tiene como base de cálculo el 60% de la retribución fija pudiendo alcanzar en supuestos de sobrecumplimiento el 100 % de esta.

Criterios para su devengo: está vinculada al desempeño del presidente y consejero delegado y a los resultados de la Sociedad.

El grado de consecución se determina con base en indicadores de cumplimiento de objetivos de actividad y financieros de la Sociedad y del grupo de sociedades de las que Gamesa, en el sentido establecido por la ley, es sociedad dominante (el "**Grupo**"), así como de desempeño en materia de sostenibilidad.

Los parámetros y objetivos concretos y su ponderación se desarrollan en el apartado D.2.

Corresponde al Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones, evaluar el grado de consecución de los objetivos a los que se vincula la remuneración variable. Durante 2016, se concluyó que el presidente y consejero delegado había obtenido un porcentaje del 95% en los objetivos de Grupo y sobrecumplimiento en el resultado operativo, alcanzando la retribución variable anual del presidente y consejero delegado el 97% de la retribución fija.

(ii) Retribución variable a medio y largo plazo ligada a objetivos estratégicos:

La Sociedad contempla también la instrumentación de programas de incentivos vinculados a la consecución de objetivos estratégicos a medio o largo plazo con la finalidad de retener al presidente y consejero delegado y de incentivar su motivación maximizando de esta forma el valor de Gamesa de forma sostenida en el tiempo.

En relación con el Plan 2013-15, aprobado por la Junta General de Accionistas de Gamesa celebrada el 19 de abril de 2013, configurado como un programa de incentivo a largo plazo que comprende la entrega de un "bonus" en metálico y acciones de la Sociedad ligado a la consecución de los objetivos clave del Plan de negocio 2013-2015, cuyo periodo de medición terminó el 31 de diciembre de 2015, en el ejercicio 2016 resulta destacable lo siguiente:

Según las características del programa, una vez determinado el grado de cumplimiento de los objetivos, la liquidación y pago se realiza en un 50 % en los primeros 90 días naturales de 2016, y en un 50 % en los primeros 90 días naturales de 2017.

De conformidad con lo anterior:

- En cuanto a la parte en metálico: el importe total devengado al término del período de medición, por importe de 1.250.000 euros, se incluyó dentro de las retribuciones devengadas en 2015. El 50% de dicho importe (625.000 euros brutos) se liquidó con fecha 31 de marzo de 2016, tras el correspondiente acuerdo del Consejo de Administración. El 50% restante se liquidará dentro de los 90 primeros días del ejercicio 2017.

- En cuanto a la parte del incentivo consistente en acciones, el presidente y consejero delegado le ha sido imputado el valor correspondiente al reconocimiento de 94.880 acciones de la sociedad por importe de 1.500 miles de euros (15, 81 euros por acción, según valora de cotización a la fecha del acuerdo del Consejo de Administración) representativas del 50 por 100 de las reconocidas por dicho Plan 2013-15 (tras practicar la correspondiente retención fiscal, el número de acciones entregadas en el 2016 ha sido de 61.672) . La entrega del 50% restante (94.879 acciones antes de practicar la retención fiscal correspondiente), tendrá lugar dentro de los 90 primeros días del ejercicio 2017.

El importe correspondiente a las acciones que serán entregadas en el ejercicio 2017 se incluirá igualmente en la memoria e informe correspondiente con el mismo método de cálculo.

Una vez terminado el periodo de vigencia del Plan 2013-15, el Consejo de Administración ha aprobado con fecha 22 de febrero de 2017, un plan de incentivo 2016-2017 (el "Plan") con un doble objetivo: (i) dar continuidad a anteriores programas plurianuales, considerando que la Sociedad no ha aprobado hasta la fecha, y debido al contexto de la negociación y evolución del proceso de la Fusión, un programa a largo plazo que cubra el periodo 2016-17; (ii), servir de instrumento de retención y permanencia del equipo directivo clave que ha de contribuir a los objetivos de la Fusión. Las características generales del plan son las siguientes:

- Beneficiarios: comprende, además del presidente y consejero delegado, un colectivo de aproximadamente 100 directivos y personal clave del Grupo Gamesa. De acuerdo con la política de la Sociedad ningún otro miembro del Consejo de Administración es beneficiario del Plan.
- Fechas y plazos:
  - Fecha de inicio de la medición: 1 de enero de 2016.
  - Fecha de fin de la medición: final del primer trimestre de 2017 ("Supuesto base") o aquel día en que se produzca la fecha de la efectividad de la Fusión.
  - Fechas de abono:
    - En un 50% en el mes de febrero de 2018 ("Fecha de Abono Inicial").
    - En un 50% en el mes de febrero de 2019 ("Fecha de abono Final")

En consecuencia Periodo de vigencia del Plan, como periodo de tiempo que transcurre entre la fecha de inicio de medición y la Fecha de Abono Final ("Periodo de Vigencia del Plan") comprende desde el 1 de enero de 2016 hasta Febrero de 2019.

- Requisito de permanencia. Es requisito general para el cobro del incentivo la permanencia en las respectivas fechas de abono, si bien la resolución de la relación con la Sociedad por causa no imputable al beneficiario no extingue el derecho al incentivo; en caso de resolución de la relación que liga al beneficiario del mismo con la Sociedad por mutuo acuerdo se estará a lo que las partes acuerden.
- Objetivo (Supuesto base): alcanzar un EBIT absoluto del Grupo Gamesa acumulado durante los años 2016 y el primer trimestre de 2017 de entre 612 millones de euros (50% de cumplimiento) y 620 millones de euros (100% de cumplimiento). Entre el nivel mínimo y el máximo el cálculo se realizará por interpolación lineal.
- Importe máximo: el importe máximo que el presidente y consejero delegado puede devengar por el incentivo es de 942.500 euros, para el caso del cumplimiento del 100 por 100 del objetivo.

- Cláusulas Claw-back y malus. Posibilidad de anulación del incentivo. El Plan incluye cláusulas en cuya virtud si se produjesen circunstancias que justifican una nueva valoración o revisión del grado de cumplimiento del Objetivo por el Consejo de Administración o se han producido incumplimientos regulatorios o de los códigos de conducta de la Sociedad, se podrá suspender el pago de las cantidades pendientes así como, en su caso, reclamar las cantidades indebidamente abonadas a resultas de la nueva valoración que se realice.

Finalmente, la política de remuneraciones de la sociedad permite el establecimiento de *bonus* extraordinarios ligados a la consecución de objetivos u operaciones estratégicas de especial relevancia para la Sociedad, estando previsto por la Sociedad el reconocimiento un *bonus* ligado a la efectividad de la Fusión, operación que supone un gran avance en el desarrollo del plan de negocio de Gamesa y para su posicionamiento estratégico en el mercado; se estima que dicha efectividad de la Fusión tenga lugar al final del primer trimestre de 2017. La concreción del *bonus* se establecerá por el Consejo de Administración, una vez que se produzca la efectividad de la Fusión (i) a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en cuanto al presidente y consejero delegado y (ii) a propuesta del presidente y consejero delegado (o del consejero delegado, en caso de separación de cargos) y previo informe de la Comisión de Retribuciones, respecto de otros beneficiarios del mismo.

- 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**

Con carácter general, la política de retribución de la Sociedad no prevé aportaciones recurrentes a sistemas de previsión social, como planes de pensiones o de otra clase.

La póliza colectiva de seguro mixta de vida/ahorro diferido suscrita en el ejercicio 2014 y por un plazo de 3 años (y cuya aportación anual máxima quedaba comprendida dentro del límite cuantitativo de 3 millones de euros mencionado con anterioridad) no ha sido objeto de renovación o prórroga.

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

<b>Explique las indemnizaciones</b>
<p>La normativa de la Sociedad no prevé ninguna indemnización para los consejeros en caso de terminación de su mandato o cese en su cargo con anterioridad al vencimiento del periodo para el cual fueron nombrados.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, el contrato del presidente y consejero delegado prevé indemnizaciones o compensaciones económicas por importe de hasta dos anualidades de retribución –fija y última variable anual percibida– para el caso de extinción de la relación con la Sociedad, siempre que esta terminación no se produzca por la libre voluntad del presidente y consejero delegado ni sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.</p>

- 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.

<b>Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos</b>
<p>De acuerdo con la ley y con la normativa interna de la Sociedad, corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión Retribuciones, aprobar las condiciones esenciales del contrato del presidente y del consejero delegado de la Sociedad, así como de los demás consejeros ejecutivos (incluidas las eventuales compensaciones o indemnizaciones para el caso de destitución o cese) por el desempeño de sus funciones ejecutivas.</p> <p><u>1.-Condiciones, en términos generales, del contrato del presidente y consejero delegado:</u></p> <p><u>Normativa aplicable</u></p> <p>La normativa aplicable al contrato del presidente y consejero delegado es la relativa a los contratos mercantiles de prestación de servicios y, en particular, el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital.</p> <p><u>Duración e indemnizaciones por terminación del contrato</u></p> <p>El contrato es de duración indefinida.</p> <p>Se prevén indemnizaciones o compensaciones económicas por importe de hasta dos anualidades de retribución –fija y última variable anual percibida– para el caso de extinción de la relación con la Sociedad, siempre que esta terminación no se produzca por la libre voluntad del presidente y consejero delegado ni sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.</p>

Exclusividad, permanencia, concurrencia post-contractual, y preaviso

El contrato prevé la exclusividad en la relación profesional a excepción del ejercicio de cargos no ejecutivos en determinados órganos de administración que se indican y se mantienen actualizados en la página web corporativa.

Asimismo, establece una obligación de no concurrencia post- contractual por un plazo de 2 años.

En caso de terminación voluntaria del contrato, la parte que desee terminar la relación contractual debe comunicarlo a la otra con tres meses de antelación a la fecha en que el vencimiento deba ser efectivo.

En caso de incumplimiento del deber de preaviso, la parte incumplidora deberá indemnizar a la otra en una cuantía correspondiente a la retribución fija anual del presidente y consejero delegado aprobada para el ejercicio de que se trate, y prorrateada en función del plazo incumplido.

Confidencialidad

El presidente y consejero delegado debe respetar el deber de confidencialidad tanto durante la vigencia del contrato como tras su terminación.

2.- Condiciones, en términos generales, de los contratos del secretario-letrado asesor del Consejo de Administración:

Ha firmado sendos contratos de prestación de servicios profesionales como secretario-letrado asesor del Consejo de Administración y como secretario de las distintas comisiones. Las características de estos contratos son las siguientes:

- Duración indefinida.
- No se prevén cláusulas de exclusividad, de permanencia, de no concurrencia post-contractual o de preaviso para su terminación.
- Tampoco se prevé indemnización alguna por resolución o terminación de los contratos.
- Debe respetar el deber de confidencialidad tanto durante la vigencia del contrato como tras su terminación.

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

**Explique las remuneraciones suplementarias**

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

- 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.

<b>Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos</b>
Los consejeros de Gamesa no han devengado remuneración alguna por este concepto.

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

<b>Explique las remuneraciones en especie</b>
Respecto del conjunto de los miembros del Consejo de Administración, la única remuneración en especie establecida se corresponde con el importe de las primas satisfechas para la cobertura de prestaciones de fallecimiento e invalidez y del seguro colectivo de responsabilidad civil suscrito a favor de los consejeros por ejercicio de su cargo.
Respecto del presidente y consejero delegado, las remuneraciones en especie comprenden: (i) la asignación del derecho de uso de un vehículo; y (ii) la cobertura de contingencias de salud y accidentes mediante la suscripción por la Sociedad del seguro correspondiente.

- 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.

<b>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</b>
Los consejeros de Gamesa no han devengado remuneración alguna por este concepto.

- A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

<b>Explique los otros conceptos retributivos</b>
Gamesa no satisface otros conceptos retributivos a favor de los consejeros.

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.

<b>Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos</b>
<p>El devengo de la remuneración variable anual y plurianual del presidente y consejero delegado está vinculada a su desempeño y referenciada esencialmente a parámetros de resultados operativos, indicadores, financieros y de responsabilidad social corporativa.</p> <p>Los objetivos de carácter anual se establecen con base en el presupuesto anual y en las guías a mercado. Por su parte, los objetivos plurianuales se fijan en función de objetivos estratégicos derivados del Plan de Negocio de la Sociedad y otros acordados, en su caso, con carácter específico.</p> <p>A estos efectos se han tomado como referencia, según los supuestos concretos, magnitudes como: (i) la rentabilidad al accionista (ii) la rentabilidad operativa (ii) de cobertura de la actividad por pedidos; (iii) la solidez financiera del balance; o (iv) la seguridad y salud laboral o desempeño en materia de sostenibilidad.</p> <p>La evaluación del desempeño corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones. A su vez, la Comisión de Retribuciones basa su propuesta en los resultados consolidados reflejados en las cuentas anuales auditadas por el auditor externo, así como en el informe del Área de Auditoría Interna de la Sociedad, que depende funcionalmente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.</p> <p>Hay que destacar que la remuneración variable plurianual está relacionada con el desempeño del presidente y consejero delegado y de la propia Sociedad durante un periodo de medición habitualmente de tres años y no se satisface hasta que el Consejo de Administración realiza la correspondiente verificación del grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Negocio, previo informe de la Comisión de Retribuciones. Además, su eventual liquidación se prevé que se difiera habitualmente en dos o tres ejercicios (con el Plan 2013-15 -apartado A.4.- el periodo de medición han sido los ejercicios 2013-15 y la liquidación y pago se ha verificado en un 50% en el ejercicio 2016 y el 50% restante se verificará en el ejercicio 2017) y está prevista la pérdida del derecho al cobro diferido, si durante el plazo de permanencia se produce el cese voluntario no justificado o la terminación de la relación por incumplimiento de las obligaciones propias del cargo. Igualmente, el plan de incentivo 2016-17 aprobado con fecha 22 de febrero de 2017, aun reconociendo la singularidad del mismo por el contexto en que se produce, el periodo de vigencia del plan excede los tres años, con diferimiento de en el pago del mismo Asimismo, se ha incluido en las condiciones cláusulas de <i>clawback</i> y <i>malus</i> de conformidad con los estándares internacionales existentes en el mercado.</p>

**B** **POLÍTICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS (apartado 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.

<b>Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio</b>
---

La estructura y conceptos retributivos de la política de retribuciones aplicada durante el ejercicio 2016 no difieren con respecto a lo dispuesto en el apartado A del presente informe.
--

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

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/ Tipología / periodo de devengo ejercicio t	Sueldo	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1
Ignacio Martín San Vicente	674	0	0	654	0	0	0	10	1.338	2.397
Carlos Rodríguez Quiroga Menéndez	444	60	28	0	0	0	0	8	540	468
Juan Luis Arregui Ciarsolo	0	150	78	0	0	0	0	4	232	237
Luis Lada Díaz	0	100	45	0	0	0	0	11	156	198
José María Aracama Yoldi	0	100	86	0	0	0	0	11	197	173
José María Aldecoa Sagastola	0	120	44	0	0	0	0	16	180	160
Sonsoles Rubio Reinoso	0	100	55	0	0	0	0	5	160	149
José María Vázquez Egusquiza	0	100	77	0	0	0	0	11	188	160
Gloria Hernández García	0	120	129	0	0	0	0	6	255	121
Francisco Javier Villalba Sánchez	0	100	49	0	0	0	0	9	158	127
Andoni Cendoya Aranzamendi	0	120	92	0	0	0	0	9	221	133
Codes Calatrava, Gerardo	0	30	16	0	0	0	0	2	48	0
Gema Góngora Bachiller	0	70	26	0	0	0	0	4	100	93

## ii) Sistemas de retribución basados en acciones

Nombre/ Tipología/ periodo de devengo ejercicio t	Denominación del Plan y fecha de implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio t				Opciones asignadas durante el ejercicio t					Acciones entregadas durante el ejercicio t
		Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Condiciones para su ejercicio	Nº Precio Importe
Ignacio Martín San Vicente/ Ejecutivo	Plan de Incentivo a Largo Plazo 2013-2015 (19 de abril 2013)	0	0	0,00	No existe plan de opciones al inicio del ejercicio	0	0	0,00	No existe plan de opciones durante el ejercicio	No existe plan de opciones	94.880 acciones 15,81 euros 1.500 miles de euros

Nombre/ Tipología/ periodo de devengo ejercicio t	Denominación del Plan y fecha de implantación	Opciones ejercidas en el ejercicio t				Opciones vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio t				
		Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Benefici o Bruto (€)	Nº opciones	Nº opcione s	Nº Accione s afectad as	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Otros requisitos de ejercicio
Ignacio Martín San Vicente / Ejecutivo	Plan de Incentivo a Largo Plazo 2013-2015 (19 de abril 2013)	0	0	0,00	0	0	0	0,00	No existen opcione s al final del ejercicio	No existen otros requisitos	

## iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre/ Tipología/periodo de devengo total en ejercicios	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1
<b>Carlos Rodríguez- Quiroga Menéndez</b>	50	50	150	100
<b>Juan Luis Arregui Ciarsolo</b>	50	50	150	100
<b>Luis Lada Díaz</b>	50	50	150	100
<b>José María Aracama Yoldi</b>	50	50	150	100
<b>José María Aldecoa Sagastasoloa</b>	50	50	150	100
<b>Sonsoles Rubio Reinoso</b>	50	50	150	100
<b>José María Vázquez Egusquiza</b>	50	50	150	100

#### iv) Otros beneficios (en miles de €)

Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Nombre/ Tipología	Tipo de interés de la operación	Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
Consejero 1			
Consejero 2			

Nombre/ Tipología	Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1
Ignacio Martín San Vicente	5	6		
Carlos Rodríguez- Quiroga Menéndez	4	4		
Juan Luis Arregui Ciarso	0	0		
Luis Lada Díaz	7	7		
José María Aracama Yoldi	6	6		
José María Aldecoa Sagastasoloa	11	10		
Sonsoles Rubio Reinoso	1	1		
José María Vázquez Egusquiza	6	9		
Gloria Hernández García	2	1		
Francisco Javier Villalba Sánchez	5	4		
Andoni Cendoya Aranzamendi	5	3		
Gerardo Codes Calatrava	0	0		
Gema Góngora Bachiller	1	1		

**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/ Tipología / periodo de devengo ejercicio t	Sueldo	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1
Consejero 1										
Consejero 2										

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

Nombre/ Tipología / periodo de devengo ejercicio t	Titularidad de opciones al principio del ejercicio t				Opciones asignadas durante el ejercicio t					Acciones entregadas durante el ejercicio t
	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Condiciones para su ejercicio	Nº Precio Importe
Consejero 1										

Nombre/ Tipología/ periodo de devengo ejercicio t	Opciones ejercidas en el ejercicio t				Opciones vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio t				
	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de cotización (€)	Beneficio Bruto (€)	Nº opciones	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Otros requisitos de ejercicio
Consejero 1										

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

Nombre/ Tipología/ periodo de devengo total en ejercicios	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1
Consejero 1				

**iv) Otros beneficios (en miles de €)**

	<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>		
<b>Nombre/ Tipología</b>	<b>Tipo de interés de la operación</b>	<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
<b>Consejero 1</b>			
<b>Consejero 2</b>			

<b>Nombre/ Tipología</b>	<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
	<b>Ejercicio t</b>	<b>Ejercicio t-1</b>	<b>Ejercicio t</b>	<b>Ejercicio t-1</b>
<b>Consejero 1</b>				
<b>Consejero 2</b>				

### 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/ Tipología	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribu ción metálico	Importe de las accione s otorgada s	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio t sociedad	Total Retribució n metálico	Importe de las acciones entregada s	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio t grupo	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1	Aportació n al sistemas de ahorro durante el ejercicio
<b>Ignacio Martín San Vicente</b>	1.338	1.500	0	2.838	0	0	0	0	2.838	2.397	0
<b>Carlos Rodríguez- Quiroga Menéndez</b>	540	0	0	540	0	0	0	0	540	468	50
<b>Juan Luis Arregui Ciarsole</b>	232	0	0	232	0	0	0	0	232	237	50
<b>Luis Lada Díaz</b>	156	0	0	156	0	0	0	0	156	198	50
<b>José María Aracama Yoldi</b>	197	0	0	197	0	0	0	0	197	173	50
<b>José María Aldecoa Sagastaso la</b>	180	0	0	180	0	0	0	0	180	160	50
<b>Sonsoles Rubio Reinoso</b>	160	0	0	160	0	0	0	0	160	149	50
<b>José María Vázquez Egusquiza</b>	188	0	0	188	0	0	0	0	188	160	50
<b>Gloria Hernández García</b>	255	0	0	255	0	0	0	0	255	121	0
<b>Francisco Javier Villalba Sánchez</b>	158	0	0	158	0	0	0	0	158	127	0
<b>Andoni Cendoya Aranzamen di</b>	221	0	0	221	0	0	0	0	221	133	0
<b>Gerardo Codes Calatrava</b>	48	0	0	48	0	0	0	0	48	0	0
<b>Gema Góngora Bachiller</b>	100	0	0	100	0	0	0	0	100	93	0
<b>Total:</b>	3.773	1.500	0	5.273	0	0	0	0	5.273	4.416	350

- 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.

Aunque los Estatutos Sociales de Gamesa permiten el establecimiento de sistemas de retribución variable para los consejeros, actualmente la retribución variable solamente está reconocida al presidente y consejero delegado y ha de estar vinculada a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés social.

En el ejercicio 2016, en línea con la política de años precedentes, la retribución anual del presidente y consejero delegado ha estado ligada a determinadas magnitudes consolidadas del Grupo tales como: (i) la rentabilidad operativa, determinada por un objetivo de EBIT del Grupo de 430 millones de euros; (ii) unas ventas del ejercicio, determinadas en megavatios equivalentes, superiores a los 3.950 MWe; (iii) cartera de pedidos para ejercicios siguientes superior a 2.700 megavatios; (iv) un ratio de capital circulante sobre ventas al final del ejercicio igual o inferior al 2,5%; y (v) el cumplimiento de los parámetros de la seguridad y la salud laboral previstos en el plan anual (mejora del 3% de los indicadores de frecuencia y gravedad de accidentes de trabajo durante el año). Todos los indicadores anteriores se han cumplido en el ejercicio al 100% en el ejercicio, a excepción de la mejora en el indicador de índice de gravedad en seguridad que, aun mejorando no ha alcanzado el indicado 3% fijado como objetivo. Por ello, el grado de cumplimiento de los objetivos del Grupo es del 95%. No obstante, respecto del parámetro de rentabilidad operativa, se han alcanzado objetivos de sobrecumplimiento y en consecuencia con lo anterior, la retribución variable anual del presidente y consejero delegado correspondiente al desempeño del ejercicio 2016 es del 97% de la retribución fija de dicho año.

Asimismo, en relación con el Plan 2013-15, consistente en un plan mixto de entrega en metálico y asignación de acciones de la sociedad, el rendimiento de la sociedad durante el periodo de vigencia del plan ha tenido un impacto muy relevante y positivo en la cotización de la acción, con el efecto de incrementar el valor correspondiente al incentivo y en consecuencia del importe de la remuneración imputable al presidente y consejero delegado.

- 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>	<b>162.999.722</b>	<b>58,37 %</b>

	Número	% sobre emitidos
<b>Votos negativos</b>	<b>5.246.124</b>	<b>3,22</b>
<b>Votos a favor</b>	<b>156.269.767</b>	<b>95,87</b>
<b>Abstenciones</b>	<b>1.483.831</b>	<b>0,91</b>

## **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.a). i)**

Como complemento a la información suministrada en el apartado D.1.a).i) se indica que en la columna titulada "Otros conceptos" se ha incluido: (i) la imputación de primas de seguros colectivos abonados en concepto de seguro de responsabilidad civil para Consejeros y Directivos ("D&O") por un importe de 53.499,60 euros; y (ii) el importe de las primas de seguro de vida suscrito por la Compañía en beneficio de los consejeros, a excepción del presidente y consejero delegado, y el seguro de accidentes en beneficio de este último, ascendiendo el coste total de estos últimos conceptos para la Compañía en el 2016 a 52.928,60 euros.

---

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 22 de febrero de 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

<b>Nombre o denominación social del miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe</b>	<b>Motivos (en contra, abstención, no asistencia)</b>	<b>Explique los motivos</b>