

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2017

C.I.F.

A-01004324

DENOMINACIÓN SOCIAL

VIDRALA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

BARRIO MUNEGAZO, 22, LLODIO (ÁLAVA)

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

El artículo 27 de los estatutos sociales regula y vertebra los principios informadores de la remuneración de los administradores de la sociedad. En dicho sentido, las remuneraciones reservadas a los consejeros en cuanto que consejeros buscan compensar el grado de dedicación y responsabilidad de los consejeros mediante una parte fija, así como incentivar la creación de valor mediante una remuneración variable en función del cumplimiento de los objetivos estratégicos de resultados de la sociedad. No existe remuneración por funciones ejecutivas, pues no existen actualmente consejeros ejecutivos en la sociedad.

Este sistema retributivo se adapta en cada momento a lo que establecen las normas legales aplicables, así como trata de incorporar los estándares y principios de las mejores prácticas nacionales e internacionales generalmente aceptadas en materia de retribuciones y de buen gobierno de sociedades en cada momento, configurándose como un sistema dinámico en constante evolución y mejora. No se han producido cambios entre el sistema retributivo aplicable al ejercicio en curso y el aplicable al ejercicio anterior.

En dicho sentido, el Consejo de Administración de la Sociedad tiene intención de aprobar una remuneración fija para la totalidad de los consejeros no ejecutivos (que son la totalidad de los miembros del Consejo), siguiendo las mejores prácticas de buen gobierno corporativo y, en concreto, la Recomendación 57 del Código Unificado de Buen Gobierno que recomienda se circunscriban a los consejeros ejecutivos las remuneraciones variables. Dicha modificación de la política de remuneraciones será sometida a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas. En caso de que se apruebe durante el primer semestre de 2018, aplicará a la remuneración de todos los miembros del Consejo de Administración (todos ellos, no ejecutivos).

Además de la remuneración fija, los consejeros continuarán percibiendo dietas por su asistencia al Consejo.

Además de lo anterior, se prevé remunerar de forma especial a aquellos consejeros que tengan una especial dedicación:

(i) El presidente del consejo de administración podrá percibir determinados importes extraordinarios adicionales a su retribución ordinaria, siempre y cuando se cumplan los objetivos correspondientes, medibles por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a su criterio y decisión final. Los importes extraordinarios adicionales a su retribución ordinaria deberán ser reinvertidos en acciones de la sociedad en el momento de su percepción.

En dicha línea, el Presidente del Consejo de Administración, tendrá derecho a percibir sendas, en su caso, remuneraciones adicionales -que en todo caso deben ser destinadas a la adquisición de acciones de la Sociedad- en dos líneas perfectamente diferenciadas: (i) por un lado, una remuneración en función del grado de cumplimiento del Plan de Negocio 2017-2019 y sobre la base del EBITDA que se obtenga (conforme determinado y medido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones) y, por otro lado, una remuneración (ii) sobre la base del cumplimiento del EBITDA del Plan de Negocio 2017-2021 de Encirc (conforme determinado y medido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones). Esta remuneración variable se contextualiza dentro de la especial dedicación de éste

(ii) Los presidentes de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y Comisión de Nombramientos y Retribuciones percibirán una remuneración adicional a la del resto de los consejeros.

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano encargado de determinar la política de remuneraciones para su posterior aprobación por parte de los órganos competentes. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por los siguientes consejeros:

D. Jan Astrand (Presidente de la Comisión y Consejero Externo Independiente)
D. Luis Delclaux Muller (Vocal de la Comisión y Otros Consejeros Externos)
D. Carlos Delclaux Zulueta (Vocal de la Comisión y Consejero Externo Dominical)
D^a. Teresa Zubizarreta (Vocal de la Comisión y Consejero Externo Independiente)

Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo, el artículo 3 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones describe cuáles son las funciones de dicha comisión. El Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está disponible públicamente en la página web de la sociedad.

En cuanto al proceso, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera las sugerencias que le hacen llegar el presidente, los miembros del Consejo, los directivos o los accionistas de la sociedad. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reúne cada vez que el consejo de administración o su presidente soliciten la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones. En todo caso se reunirá una vez al año para preparar la información sobre las retribuciones de los consejeros que el consejo de administración ha de aprobar e incluir en su documentación pública anual.

En su última reunión del ejercicio anterior, la Comisión de Nombramientos resolvió acerca del desempeño del consejo de Administración y determinó los criterios determinantes para la fijación de las remuneraciones correspondientes al ejercicio en curso.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones no ha contado con asesores externos en el ejercicio de sus funciones.

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

De aprobarse la política de remuneración a los administradores que se someterá a votación en la Junta General Ordinaria de Accionistas:

- (i) La remuneración fija para el ejercicio 2018 consolida un incremento de un importe equivalente al 90% de la remuneración variable al fijo acordado en el Consejo de 12 de diciembre de 2017. En consecuencia, alcanzará el importe de €76.000 euros anuales más las dietas correspondientes.
- (ii) Los Presidentes de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comisión de Auditoría y Cumplimiento percibirán un 10% adicional por la especial dedicación que supone la gestión y coordinación del funcionamiento de dichas comisiones.
- (iii) El Presidente del Consejo de Administración percibirá asimismo una remuneración fija que consolide un 90% de la remuneración variable hasta ahora percibida de la sociedad individual, como un 0.4% de la remuneración fija de las sociedades del grupo, más las dietas correspondientes.

La sociedad no tiene consejeros ejecutivos, por lo que todas las remuneraciones percibidas por los consejeros son en tanto que consejeros (esto es, sin que haya una parte de la remuneración mencionada o remuneraciones adicionales que se deban al ejercicio de funciones ejecutivas).

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

Se ha señalado que la intención del Consejo de Administración es eliminar la remuneración variable y determinar una remuneración exclusivamente fija (más dietas) para todos los miembros del Consejo de Administración (que son todos no ejecutivos).

Como excepción a ello, el Presidente del Consejo de Administración tendrá derecho a percibir, sendas, en su caso, remuneraciones adicionales -que en todo caso deben ser destinadas a la adquisición de acciones de la Sociedad- en dos líneas perfectamente diferenciadas: (i) por un lado, una remuneración en función del grado de cumplimiento del Plan de Negocio 2017-2019 y sobre la base del EBITDA que se obtenga (conforme determinado y medido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones) y, por otro lado, una remuneración (ii) sobre la base del cumplimiento del EBITDA del Plan de Negocio 2017-2021 de Encirc (conforme determinado y medido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones).

El importe y los condicionantes será determinados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de conformidad con sus funciones en el momento en que se produzca el devengo.

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 existen mecanismos de retribución de esa tipología.

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

Explique las indemnizaciones

No existen mecanismos de retribución de esa tipología.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

No existen consejeros ejecutivos en el consejo de administración de la sociedad.

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 existe ninguna remuneración de esa tipología.

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 existe ninguna remuneración de esa tipología.

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

Explique las remuneraciones en especie

No existe ninguna remuneración de esa tipología.

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 existe ninguna remuneración de esa tipología.

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 existe ninguna remuneración de esa tipología.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

El Consejo de Administración entiende, siguiendo las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno, que en la medida en que todos los miembros del consejo son consejeros externos (8 dominicales y 2 independientes), la percepción exclusivamente de una remuneración fija contribuye a eliminar cualesquiera potenciales conflictos de interés.

Con el resto de cuestiones señaladas en el presente apartado, entendemos que la lógica de la remuneración fija subsume cualesquiera otros riesgos propios del sistema de remuneración.

Como excepción, el Presidente del Consejo de Administración podrá percibir sendas remuneraciones vinculadas al cumplimiento de parámetros de negocio en las distintas áreas geográficas de la Sociedad.

Como se ha señalado en otros apartados del Informe, se espera la nueva política de remuneraciones sea, tras su aprobación por el Consejo de Administración, aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas.

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

La estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicados durante el ejercicio cerrado fueron los siguientes:

- (i) Remuneración fija
- (ii) Dietas; y
- (iii) Remuneración variable: la remuneración variable del ejercicio 2017 se ha establecido a nivel de la sociedad individual y en función de dos factores: (a) en primer lugar, la consecución de resultados del grupo, medidos en función de objetivos económicos de igual ponderación, conforme aprobados en el presupuesto anual: EBITDA, EBIT, Beneficio Neto y generación de cash flow libre; y (b) el cumplimiento de objetivos estratégicos del grupo (donde la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene mayor discrecionalidad en la determinación del grado de cumplimiento). Sobre la base de que el máximo posible a repartir es el 90% de la remuneración fija, se ha acordado el reparto del 85% (45% correspondiente al cumplimiento de objetivos estratégicos y 40% relacionado con el cumplimiento de los resultados económicos).

El Presidente del Consejo de Administración por su especial dedicación, ha percibido una remuneración superior, pero modulada de la forma descrita. Asimismo, se ha acordado una remuneración adicional de 150 miles de euros por la extraordinaria función desempeñada a lo largo del ejercicio, en concreto, con relación a consideraciones estratégicas de importancia para el grupo en el largo plazo.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
LUIS DELCLAUX MULLER	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
RAMÓN DELCLAUX DE LA SOTA	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ADDVALIA CAPITAL, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JAN ASTRAND	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CARLOS DELCLAUX ZULUETA	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ESTEBAN ERRANDONEA DELCLAUX	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
VIRGINIA URIGUEN VILLALBA	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
EDUARDO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
TERESA ZUBIZARRETA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
NORONHA GALLO SGPS SA	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

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 2017	Total año 2016
ADDVALIA CAPITAL, S.A.	0	39	12	33	0	0	0	0	84	82
EDUARDO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	0	39	12	33	0	0	0	0	84	81
NORONHA GALLO SGPS SA	0	39	12	33	0	0	0	0	84	82
ESTEBAN ERRANDONEA DELCLAUX	0	39	12	33	0	0	0	0	84	82

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 2017	Total año 2016
LUIS DELCLAUX MULLER	0	39	12	33	0	0	0	0	84	82
VIRGINIA URIGUEN VILLALBA	0	39	12	33	0	0	0	0	84	82
CARLOS DELCLAUX ZULUETA	0	78	12	66	0	0	0	0	156	150
TERESA ZUBIZARRETA	0	39	12	33	0	0	0	0	84	82
JAN ASTRAND	0	39	12	33	0	0	0	0	84	48
RAMÓN DELCLAUX DE LA SOTA	0	39	10	33	0	0	0	0	82	82

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
CARLOS DELCLAUX ZULUETA	0	543	0	0	0	0	0	0	543	299

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 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ADDVALIA CAPITAL, S.A.	84	0	0	84	0	0	0	0	84	82	0
EDUARDO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	84	0	0	84	0	0	0	0	84	81	0
NORONHA GALLO SGPS SA	84	0	0	84	0	0	0	0	84	82	0
ESTEBAN ERRANDONEA DELCLAUX	84	0	0	84	0	0	0	0	84	82	0
LUIS DELCLAUX MULLER	84	0	0	84	0	0	0	0	84	82	0
RAMÓN DELCLAUX DE LA SOTA	82	0	0	82	0	0	0	0	82	82	0
VIRGINIA URIGUEN VILLALBA	84	0	0	84	0	0	0	0	84	82	0
CARLOS DELCLAUX ZULUETA	156	0	0	156	543	0	0	543	698	449	0
TERESA ZUBIZARRETA	84	0	0	84	0	0	0	0	84	82	0
JAN ASTRAND	84	0	0	84	0	0	0	0	84	48	0
TOTAL	910	0	0	910	543	0	0	543	1.452	1.152	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.

En la medida en que no existen consejeros ejecutivos en la sociedad, la retribución variable de los consejeros está influida por criterios relacionados con los resultados y otras medidas de rendimiento del grupo.

Conforme ya se ha señalado, La mitad de la retribución variable (i.e. hasta el 45% de la remuneración fija) se determina en función del cumplimiento de determinados objetivos de carácter económico por parte del grupo Vidrala (EBITDA, EBIT, Beneficio Neto y generación de cash flow libre del ejercicio) marcados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La otra mitad de la retribución variable (i.e. hasta el 45% de la remuneración fija) se determina en función del cumplimiento de los objetivos estratégicos del grupo.

Asimismo, como ya se ha señalado en relación con el presidente del consejo de administración, éste ha percibido una remuneración extraordinaria por su participación en la consecución de objetivos estratégicos de la Sociedad con importancia a largo plazo.

En consecuencia, el hecho de que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones haya considerado que el grado de cumplimiento respecto de dichos parámetros no se ha cumplido de forma integral, la remuneración variable de los miembros del Consejo de Administración ha alcanzado aproximadamente el 85% de la remuneración fija, no alcanzándose el 90% máximo establecido.

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	22.298.853	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	2.651.440	11,89%
Votos a favor	19.646.535	88,11%
Abstenciones	878	0,04%

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.

En relación con el apartado D.1.(a)(i), el importe de las dietas asciende a 10.567,20 euros. No obstante, la cifra en miles se ha redondeado a 10 (en lugar de a 11), para evitar que el redondeo al alza generara inconsistencias con otras secciones.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/02/2018.

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

Sí

No