

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-08020729
---------------	------------

DENOMINACIÓN SOCIAL
MIQUEL Y COSTAS & MIQUEL, S.A.

DOMICILIO SOCIAL
TUSET, 10 BARCELONA

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

Los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones de la Sociedad se basan en la compensación por la dedicación de los Consejeros y están en correspondencia con los resultados obtenidos por la misma durante el ejercicio.

La retribución de los Consejeros, en cuanto tales, es variable ya que únicamente perciben una retribución fija adicional los Consejeros Ejecutivos.

La proporción de la retribución variable de los Consejeros sobre la retribución total, que incluye la de los Consejeros Ejecutivos por sus funciones ejecutivas, es del 40,29%.

Los criterios que se derivan de la política de remuneración de la Sociedad se ajustan a lo dispuesto en el artículo 23 de los Estatutos Sociales y en el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración, que establecen que los miembros del Consejo de Administración serán retribuidos con cargo a los beneficios de cada ejercicio en la cantidad que fije el propio Consejo de Administración, de conformidad con las previsiones estatutarias y de acuerdo con las indicaciones de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, por un importe conjunto total del 5% de los beneficios líquidos, una vez cumplidos los requisitos establecidos en la legislación vigente. Los Estatutos disponen, asimismo, que la cantidad que corresponda se reparta por el propio Consejo entre todos sus miembros, graduando la cantidad a percibir por cada uno de ellos en función de su cargo, responsabilidad y dedicación al servicio de la Sociedad.

El importe correspondiente al 5% de los beneficios líquidos obtenidos en el ejercicio 2016 asciende a 1.410.750 euros. Este importe se ha distribuido entre todos sus miembros de la forma siguiente: un 44,40% al Presidente del Consejo y el restante 55,60% entre el resto de los miembros del Consejo de acuerdo a su dedicación.

Adicionalmente, los Estatutos Sociales establecen que los miembros del Consejo podrán ser retribuidos. (i) mediante la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas o mediante retribución referenciada al valor de las acciones, (ii) por medio de la contratación de un seguro de responsabilidad civil para los mismos y (iii) a través de la realización de aportaciones a sistemas de previsión.

Asimismo, el citado texto dispone que los Consejeros Ejecutivos adicionalmente tendrán derecho a percibir otras remuneraciones (sueldos, incentivos, pensiones, bonuses, compensaciones por cese y seguros) por el desempeño de sus funciones ejecutivas en la Sociedad con origen en una relación contractual distinta de la derivada del cargo de Consejero, las cuales se someterán al régimen legal que les fuere aplicable y serán compatibles e independientes de las mencionadas en los párrafos precedentes. Dichas remuneraciones se encuentran recogidas en los correspondientes contratos y han sido expresamente aprobadas por el Consejo de Administración.

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 Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, en relación con la configuración de la política de remuneraciones de la Sociedad, tiene asignadas las responsabilidades detalladas en el artículo 12.2 del Reglamento del Consejo de Administración consistentes en proponer al Consejo de Administración: (i) la retribución de los Consejeros y la política salarial del alto personal directivo; (ii) la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos, (iii) las condiciones básicas de los contratos de altos directivos.

El Consejo de Administración, en base a las propuestas previas de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, elabora el informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros y lo somete a la votación de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día y con carácter consultivo. De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, al resultar aprobado en votación consultiva el informe sobre remuneraciones correspondiente al ejercicio 2014 en la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de junio de 2015, el contenido de éste debe entenderse como política general de remuneraciones del Consejo, con la intención de mantener su vigencia hasta el ejercicio 2018 (incluido).

La Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones prevista en el artículo 23 de los Estatutos Sociales y en el artículo 12 del Reglamento del Consejo de Administración está integrada a 31 de diciembre de 2016 por los siguientes miembros:

- D. Joaquín Faura Batlle (Consejero Independiente): Presidente
- Joanfra S.A., (Consejero Dominical): Secretario
- D. Antonio Canet Martínez (Consejero Externo): Vocal
- D. Joaquín Coello Brufau (Consejero Independiente): Vocal
- D. Carles A. Gasòliba Böhm (Consejero Externo): Vocal

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

Los miembros del Consejo de Administración, a excepción de los Consejeros Ejecutivos que desempeñan funciones adicionales de alta dirección en la Sociedad, no tienen asignada ninguna retribución fija. Las dietas por su participación en el Consejo se encuentran incluidas en la retribución variable y tienen la consideración de a cuenta del resultante anual, ascendiendo en el ejercicio 2016 a 164.616 euros.

Los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones de alta dirección, perciben una retribución de carácter fijo en concepto de salario, que en 2016 ha sido de 990.602 euros. Dichos ejecutivos, por su pertenencia al Consejo, no tienen asignadas remuneraciones fijas y ninguno de ellos, en aplicación de lo dispuesto en 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, forma parte de las Comisiones Especializadas del Consejo de Administración.

Adicionalmente, existe una retribución en especie para los Consejeros Ejecutivos consistente en el pago de una prima de seguro de salud individual.

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

Los Consejeros, en su condición de Administradores de la Sociedad y con la excepción de los Consejeros Ejecutivos, no perciben ninguna otra remuneración, ni fija ni variable, distinta de la descrita en el apartado A.1 de este informe. Las cantidades percibidas por los Consejeros con motivo de su asistencia a las reuniones del Consejo durante el ejercicio pasan a formar parte de la retribución estatutaria del 5% de los beneficios líquidos de la Sociedad matriz, una vez cumplidos los requisitos y aplicaciones dispuestos legalmente. El importe correspondiente al 5% de los beneficios líquidos obtenidos en el ejercicio 2015 asciende a 1.410.750 euros. Este importe se ha distribuido entre todos los miembros del Consejo de Administración de la siguiente forma: un 44,40% al Presidente y el restante 55,60% entre los demás miembros del Consejo.

Los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de las funciones ejecutivas distintas de las de supervisión y decisión colegiada inherentes a su pertenencia al Órgano de Administración a las que hace referencia el artículo 23 de los Estatutos Sociales, pueden percibir, además de la retribución fija a la que se ha hecho referencia en el apartado A.3 del informe, una retribución variable anual cuya percepción está condicionada, en parte, a objetivos vinculados a los beneficios de la Sociedad y/o del Grupo y, en parte, a otros objetivos específicos, y una retribución que se genera trianualmente, de la que está excluido el Presidente, que consiste en una participación en un fondo en el que participa junto con el personal de alta dirección, a liquidar a final del trienio si se alcanzan los objetivos de resultados establecidos.

Los Consejeros Ejecutivos, a excepción del Presidente, participan en el "Plan de Opciones sobre Acciones de Miquel y Costas & Miquel S.A." aprobado por la Junta General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas celebrada el 22 de junio de 2011, cuyas características están descritas en los Hechos Relevantes sobre sistemas retributivos que la Sociedad ha difundido y que pueden ser consultados en su página web corporativa (www.miquelcostas.com) y en la de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (www.cnmv.es).

En la Junta General de Accionistas que tuvo lugar el pasado 22 de junio de 2016, se aprobó un nuevo "Plan de Opciones sobre Acciones" que fue informado y cuyas características están especificadas en el Hecho Relevante.

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

Los sistemas de previsión social para directivos, que alcanzan a los Consejeros Ejecutivos, fueron establecidos por la Sociedad por primera vez en el Plan trianual 2007-2009 para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento. Dichos sistemas consisten en una contribución anual durante un trienio, siempre que se cumplan los objetivos de rentabilidad trianuales aprobados por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones para el periodo, y se calcula con criterios de proporcionalidad a la retribución y antigüedad hasta un tope determinado. Su aportación en el siguiente trienio mediante su externalización se realiza en forma de seguro, por lo que cabe asimilarla a un plan de aportación definida.

Una vez alcanzados los objetivos de rentabilidad aprobados por la citada Comisión, nace el derecho para el partícipe, si bien sujeto al cumplimiento de las condiciones de buen gobierno establecidas por la misma, motivo por el cual los derechos económicos del mencionado partícipe no le son asignados hasta la consolidación, que se materializará cuando se cumplan los requisitos y condiciones que rigen en el contrato de seguro.

En fecha 30 de enero de 2017 ha sido aprobado el Plan de Previsión de Directivos 2016-2018, que ofrece a los directivos que designe el Consejo de Administración un esquema de previsión social complementario al de la Seguridad Social.

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

Explique las indemnizaciones

No hay establecida indemnización ni se ha pagado cantidad alguna en los supuestos de ceses de los Consejeros.

Las condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos determinan que, en caso de cese involuntario de sus funciones ejecutivas, salvo en el supuesto de incumplimiento grave, tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a una anualidad bruta.

Adicionalmente se establece una contraprestación, durante un periodo máximo de dos años, equivalente al 50% del salario bruto mensual en el caso de que, tras la extinción de la relación contractual, la Sociedad opte por exigir al Consejero Ejecutivo la no concurrencia.

Así mismo, las condiciones contractuales de dos de los Consejeros Ejecutivos contemplan una indemnización equivalente a una anualidad bruta en el supuesto de cambio de control.

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

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos en cuanto a sus funciones ejecutivas son de duración indefinida. Las condiciones para el cobro de la indemnización así como la cuantía de la misma para los supuestos de finalización de la relación contractual son las indicadas en el Apartado A.6 del informe.

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 se ha devengado ninguna remuneración suplementaria a favor de los Consejeros por servicios prestados distintos a los inherentes al cargo.

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

En el ejercicio 2016 la Sociedad ha concedido a un miembro del Consejo de Administración un anticipo sobre su remuneración en fecha 28 de abril, por un importe de 51.863,57 euros, a un tipo de interés nominal del 1,20% anual, que fue reembolsado el día 29 de junio del mismo año.

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

Explique las remuneraciones en especie

La Sociedad tiene establecidas remuneraciones en especie para los Consejeros Ejecutivos. Consisten en una participación en un Plan de Opciones sobre Acciones de la Sociedad descrito en el apartado A.4 del informe, en los sistemas de previsión social descritos en el apartado A.5 y en un seguro de salud al que se ha hecho referencia en el apartado A.3.

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

La Sociedad no realiza pago alguno a terceras entidades en concepto de remuneración por los servicios prestados por los Consejeros a la misma.

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 hay conceptos retributivos que respondan a estas características.

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 los acciones adoptadas para reducir los riesgos

En el marco de la política retributiva están diseñados y en vigor planes plurianuales sujetos al logro de determinados objetivos de la Sociedad.

Como se ha puesto de manifiesto en los apartados anteriores, los sistemas de remuneración buscan un equilibrio que, a la par de ser consistente, sea motivador entre las remuneraciones fijas y variables y, dentro de éstas, entre las de corto, medio y largo plazo.

Los objetivos determinados para la obtención de las retribuciones variables contemplan consecuciones individuales vinculadas a la responsabilidad de cada persona y a la influencia de su actuación en el mapa de riesgos y en los procesos de la Sociedad, así como objetivos colectivos únicamente alcanzables con una adecuada gestión colegiada.

Las percepciones derivadas de estas retribuciones únicamente tienen lugar una vez finalizados los procesos e informaciones sobre los que se basa y una vez que éstos adquieren la categoría de definitivos. Si se produjese cualquier discrepancia o error de aplicación sería subsanado, según los casos, mediante la inmediata devolución o en una siguiente liquidación.

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 remuneración de los miembros del Consejo de Administración ha consistido en una retribución monetaria calculada como un porcentaje, establecido estatutariamente, de los beneficios líquidos obtenidos por la Sociedad matriz en el ejercicio, una vez cumplidos los requisitos establecidos en la legislación vigente. Dicha retribución en 2016 asciende a 1.410.750 euros. Este importe se ha distribuido entre todos los Consejeros de la siguiente forma: un 44,40% al Presidente del Consejo y el restante 55,60% entre los demás miembros del Consejo.

Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de sus funciones directivas, han percibido la retribución fija monetaria establecida contractualmente, una retribución variable anual por objetivos y una retribución en especie en forma de prima de seguro de salud.

La Sociedad tiene contratado un seguro colectivo de responsabilidad civil para los miembros del Consejo de Administración.

De acuerdo con la política aprobada, se han practicado las retribuciones que viven reflejadas en el Apartado D del informe.

En fecha 30 de marzo de 2015 el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, examinó y ratificó la retribución del Consejo, del personal de Alta Dirección y del resto del personal general y aprobó la política salarial para el ejercicio 2015, la cual quedó ratificada, en lo que al Consejo se refiere, en la votación consultiva llevada a cabo en la Junta General celebrada el día 17 de junio de 2015 sobre el informe de remuneraciones correspondiente al ejercicio 2014. Dicho informe, por tanto, sirve como política general de remuneraciones de la Sociedad a los efectos del artículo 529 novodecés de la Ley de Sociedades de Capital hasta el ejercicio 2018 (incluido).

La política retributiva del ejercicio 2016 ha sido ratificada por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 27 de marzo de 2016, tras el examen e informe favorable realizado con carácter previo por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones quedando plasmada en tales términos en el presente informe.

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2016
JORGE MERCADER MIRÓ	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JORGE MERCADER BARATA	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ALVARO DE LA SERNA CORRAL	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOAQUÍN FAURA BATLLE	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ANTONIO CANET MARTÍNEZ	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOAQUÍN COELLO BRUFAU	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
CARLES ALFRED GASÒLIBA BÖHM	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOANFRA S.A.	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	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	0	0	17	71	0	0	0	0	88	94
ALVARO DE LA SERNA CORRAL	0	0	17	71	0	0	0	0	88	97
CARLES ALFRED GASÒLIBA BÖHM	0	0	15	71	0	0	0	0	86	97
ANTONIO CANET MARTÍNEZ	0	0	17	71	0	0	0	0	88	97

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
JOAQUÍN COELLO BRUFAU	0	0	15	71	0	0	0	0	86	95
JOANFRA S.A.	0	0	17	71	0	0	0	0	88	97
JOAQUÍN FAURA BATLLE	0	0	15	71	0	0	0	0	86	95
JORGE MERCADER MIRÓ	451	0	17	1.123	0	0	0	1	1.592	1.573
JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	208	0	17	134	0	0	0	1	360	383
JORGE MERCADER BARATA	331	0	17	352	0	0	0	1	701	763

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JORGE MERCADER BARATA PLAN 2011 DE OPCIONES SOBRE ACCIONES

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
30/01/2012	30.000	30.000	17,26	3 plazos desde 31/01/2014 hasta 30/01/2017	10.000	10.000	17,26	Segundo plazo: desde 31/01/2015 hasta 30/01/2016			
Condiciones: Vigencia de la relación laboral o de prestación de servicios mantenida con el Grupo.											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	17,26	10.000	10.000	149	0	10.000	10.000	17,26	Desde 31/01/2016 a 30/01/2017
Otros requisitos de ejercicio: Sin restricciones											

JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA PLAN 2011 DE OPCIONES SOBRE ACCIONES

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
30/01/2012	18.900	18.900	17,26	3 plazos desde 31/01/2014 hasta 30/01/2017	6.300	6.300	17,26	Segundo plazo: desde 31/01/2015 hasta 30/01/2016			
Condiciones: Vigencia de la relación laboral o de prestación de servicios mantenida con el Grupo.											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	17,26	6.300	6.300	91	0	6.300	6.300	17,26	Desde 31/01/2016 hasta 30/01/2017
Otros requisitos de ejercicio: Sin restricciones.											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
JORGE MERCADER MIRÓ	0	136	275	275
EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	0	0	0	0
JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	0	36	69	69
ALVARO DE LA SERNA CORRAL	0	0	0	0
CARLES ALFRED GASÒLIBA BÖHM	0	0	0	0
ANTONIO CANET MARTÍNEZ	0	0	0	0
JOAQUÍN COELLO BRUFAU	0	0	0	0
JOANFRA S.A.	0	0	0	0
JOAQUÍN FAURA BATLLE	0	0	0	0
JORGE MERCADER BARATA	0	29	43	43

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
JORGE MERCADER MIRÓ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALVARO DE LA SERNA CORRAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARLES ALFRED GASÒLIBA BÖHM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO CANET MARTÍNEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOANFRA S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOAQUÍN FAURA BATLLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JORGE MERCADER BARATA	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
JORGE MERCADER MIRÓ	1.592	0	0	1.592	0	0	0	0	1.592	1.573	0
EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	88	0	0	88	0	0	0	0	88	94	0
JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	360	0	91	451	0	0	0	0	451	459	0
ALVARO DE LA SERNA CORRAL	88	0	0	88	0	0	0	0	88	97	0
CARLES ALFRED GASÒLIBA BÖHM	86	0	0	86	0	0	0	0	86	97	0
ANTONIO CANET MARTÍNEZ	88	0	0	88	0	0	0	0	88	97	0
JOAQUÍN COELLO BRUFAU	86	0	0	86	0	0	0	0	86	95	0
JOANFRA S.A.	88	0	0	88	0	0	0	0	88	97	0
JOAQUÍN FAURA BATLLE	86	0	0	86	0	0	0	0	86	95	0
JORGE MERCADER BARATA	701	0	149	850	0	0	0	0	850	884	0
TOTAL	3.263	0	240	3.503	0	0	0	0	3.503	3.588	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.

Como se ha puesto de manifiesto en anteriores apartados, el importe de la retribución de los miembros del Consejo de Administración está directamente vinculada a los resultados de la Compañía y se corresponde con el cinco por ciento de los beneficios líquidos de la Sociedad, una vez cubiertas las atenciones previstas en la Ley y los Estatutos y reconocidos los derechos legales de reparto de dividendos entre los accionistas.

Así mismo, la percepción de una parte sustancial de las remuneraciones variables de los Consejeros Ejecutivos está sujeta a objetivos de resultados, en varios casos plurianuales. Dichas remuneraciones variables suponen el 71,57% de las retribuciones percibidas por dichos Consejeros Ejecutivos.

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	8.302.687	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	927.333	11,17%
Votos a favor	7.374.564	88,82%
Abstenciones	800	0,01%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

D.1.a.ii

En relación al precio de ejercicio de las opciones cabe señalar que se ha considerado retribución en especie la diferencia entre el valor de cotización de la acción el día del ejercicio de la opción y el precio de ejercicio que es satisfecho por el Consejero, esto es, 17,26 euros. En el año 2016 dicha diferencia unitaria asciende a 14,44 y 14,87 euros para cada uno de los dos

Consejeros incluidos en el Plan, siendo el importe total de la citada diferencia el que se recoge en el "Beneficio Bruto" del apartado "Opciones ejercidas en el ejercicio 2016" .

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27/03/2017.

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

Sí ☐

No ☒