

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS  
CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA | 31/12/2015 |


C.I.F. | A-28004240 |

DENOMINACIÓN SOCIAL.

AYCO GRUPO INMOBILIARIO, S.A.

DOMICILIO SOCIAL.

ALMAGRO, 14, 5ª PLANTA MADRID



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

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

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

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

### Explique la política de remuneraciones

La Junta General Ordinaria de fecha 12 de mayo de 2015 aprobó la Política de Retribuciones del Consejo de Administración, previamente formulada por el Consejo de Administración, en sesión de fecha 10 de marzo de 2015, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los principios que rigen la política de retribuciones de Ayco Grupo Inmobiliario, S.A. son los siguientes:

(i) Cumplimiento de la legalidad vigente: de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, la remuneración de los administradores debe guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. Además, el sistema de remuneración debe estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

(ii) Transparencia: Ayco Grupo Inmobiliario, S.A. considera la transparencia en materia de remuneraciones como un principio fundamental de gobierno corporativo.

(iii) Posibilidad: Ayco Grupo Inmobiliario, S.A. pretende que el paquete retributivo de sus Consejeros sea razonable, habida cuenta de la difícil situación económica que atraviesa actualmente la Sociedad.

(iv) Reconocimiento del esfuerzo: Ayco Grupo Inmobiliario, S.A. pretende, dentro de la medida de sus posibilidades, compensar a sus Consejeros por los esfuerzos que día a día desarrollan para contribuir la mejora de la Sociedad.

La retribución que corresponde a los Consejeros por el desempeño de su actividad como tales se estructura, dentro del marco legal y estatutario, con arreglo a los criterios y conceptos retributivos indicados a continuación:

a) La retribución de los Consejeros por tal condición consistirá en una asignación fija global máxima de 50.000 Euros anuales para el entero Consejo de Administración, cuyo importe concreto para cada ejercicio será fijado anualmente por la Junta general dentro dicho límite máximo.

b) La distribución entre los Consejeros de dicha cantidad, corresponderá al Consejo de Administración de la Sociedad, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes, pudiendo éste acordar ya una distribución desigual entre todos los Consejeros, ya incluso la concentración de la asignación atada entre alguno o algunos de éstos, con exclusión de los restantes.

ii) Si el Consejo de Administración no hiciese uso de dicha facultad, la asignación fijada por la Junta General se distribuirá por partes iguales entre todos los Consejeros. En tanto no esté aprobada por la Junta General el importe concreto de la remuneración correspondiente a un ejercicio social, se aplicará la correspondiente al ejercicio anterior.

iv) La remuneración prevista se devengará día a día y, salvo que el Consejo de Administración acuerde otro sistema para cada ejercicio social, será pagadora por trimestres vencidos, el primer día hábil siguiente al vencimiento de cada trimestre.

v) La remuneración aquí prevista lo es sin perjuicio de las cantidades que los Consejeros tengan derecho a percibir por el reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención y otros de naturaleza análoga justificadamente incurridos en el desempeño de su cargo, y asimismo, sin perjuicio de que la Sociedad pueda establecer con sus Consejeros cualquier clase de relación de prestación de servicios o de obra y de la remuneración que por la misma se convenga.

Con independencia de lo previsto en los párrafos anteriores, los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas en la Sociedad, sea cual fuere la naturaleza de su relación jurídica con ésta, tendrán el derecho a percibir una retribución por la prestación de estas funciones. A estos efectos, cuando a un miembro del Consejo de Administración se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de cualquier título será necesario que se celebre un contrato entre éste y la Sociedad que deberá ser aprobado previamente por el consejo de administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros. El Consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación. El contrato aprobado deberá incorporarse como anexo al acta de la sesión. En dichos contratos se detallará la retribución que corresponderá a dichos Consejeros, que en todo caso será una cantidad fija que se ajustará a la presente Política de Remuneraciones.

NOTA: Por acuerdo de la Junta General Extraordinaria de Accionistas de fecha 22 de diciembre de 2015, en atención a la reorganización del Consejo, cuantitativa y cualitativamente, el proceso de capitalización en el que se encuentra inmersa la compañía y la incorporación de consejeros adicionales en el ejercicio 2016, y el mayor grado de dedicación y responsabilidad de éstos en la nueva fase de crecimiento que afronta la compañía, se ha modificado la política de retribuciones del Consejo de Administración para que, en lo sucesivo, la retribución de los Consejeros por tal condición consista en una asignación fija global máxima de 700.000.-Euros anuales para el entero Consejo de Administración, cuyo importe concreto para cada ejercicio será fijado anualmente por la Junta general dentro dicho límite máximo.

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

Respecto del proceso para determinar la Política de Retribuciones del Consejo de Administración, cabe señalar que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se constituyó en fecha 24 de febrero de 2015, por acuerdo del Consejo de Administración, debido a la reforma operada en la Ley de Sociedades de Capital por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, para la mejora del Gobierno Corporativo y en particular, tras la inclusión de un nuevo artículo 529 novodecies, imponiendo la necesidad para las sociedades cotizadas de constituir una Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con las funciones mínimas y composición establecidas en la propia Ley.

Asimismo, en fecha 24 de febrero de 2015, por acuerdo del Consejo de Administración, se incluyó un nuevo artículo 21 bis en el Reglamento del Consejo de Administración relativo a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Seguidamente, por acuerdo del Consejo de Administración, de fecha 10 de marzo de 2015, se acordó aprobar y someter a la aprobación de la Junta General la Política de Retribuciones del Consejo de Administración en base a la propuesta o informe evacuado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Dicha propuesta o informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se realizó por quienes al momento eran los miembros de la comisión, esto es FGB Nostrum Advisors, S.L., Banco Mare Nostrum, S.A. y Complejos Empresariales del Levante, S.L.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, se analizó la propuesta motivada y el informe específico evacuado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y se aprobó por la Junta General, en fecha 12 de mayo de 2015, la Política de Retribuciones del Consejo de Administración.

Asimismo, de conformidad con los estatutos sociales y con la Política de Retribuciones del Consejo de Administración, se acordó por la Junta General fijar el importe máximo de la retribución del Consejo de Administración para el ejercicio 2015 en la suma global y conjunta de treinta y seis mil euros (36.000.- Euros), dejándose constancia de que sería el propio Consejo de Administración el que fijaría la retribución individual para cada consejero, dentro del importe máximo fijado para la anualidad en curso.

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 dan 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

En cuanto a los componentes fijos, cabe destacar que durante los primeros meses del ejercicio 2015, y hasta que se produjo la dimisión del consejero delegado RGA GESIN, S.L., en fecha 31 de marzo de 2015, se mantuvo vigente el contrato entre la sociedad y el Consejero Delegado RGA GESIN, S.L. Dicho contrato, en contraprestación a sus funciones ejecutivas prevía como honorarios fijos la cantidad anual de 75.600.- Euros. Sin embargo, habida cuenta de su dimisión como Consejero y Consejero Delegado, los honorarios devengados ascendieron a 12.600.- Euros durante el ejercicio 2015.

Cabe señalar que fruto de los acuerdos adoptados en el ejercicio 2014, el contrato con el Consejero Delegado era la única remuneración establecida en favor del Consejo de Administración durante los primeros meses del ejercicio 2015. Una vez comunicada la dimisión, el Consejo de Administración acordó, en fecha 29 de julio de 2015, con la abstención de FGB Nostum Advisors, S.L., designar a FGB Nostum Advisors, S.L. como nuevo Consejero Delegado y acordó asimismo la aprobación de un nuevo contrato de la Sociedad con el Consejero Delegado por importe de 36.000.- Euros anuales, todo ello en el marco de la Política de Retribuciones aprobada por la Junta General el 12 de mayo de 2015 y de conformidad con la Ley de Sociedades de Capital.

Asimismo, cabe señalar que D. Carlos Coron Bombín, quien no pertenece al Consejo de Administración pero sí ostenta el cargo de Director General de la Sociedad, percibe 63.223,50.- Euros anuales sobre la base de un contrato de alta dirección.

Finalmente, cabe indicar que no existió ninguna remuneración adicional por el cargo de presidente o de miembro de alguna comisión, ni hubo remuneración alguna en concepto de dietas por participación en el Consejo o sus Comisiones, ni otras retribuciones fijas como Consejero. Asimismo, no existieron otros beneficios que no fueran satisfechos en efectivo.

#### A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

#### Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

No existe ninguna remuneración variable ni participación en fondos de pensiones, primas ni bonus.

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 costo 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 existe ninguna prestación para sistemas de ahorro, jubilación ni financiación, ni aportaciones a planes de pensiones.

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

**Explique las indemnizaciones**

No hay ninguna indemnización pactada, ni que se haya pagado, para el supuesto de terminación de las funciones como consejero.

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 parámetros ni condiciones establecidas que deban tener los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos.

En la actualidad, existe un contrato en vigor con el Consejero Delegado, tal y como obliga la Ley de Sociedades de Capital. El contrato estará vigente en tanto en cuanto no se revoque la delegación de facultades conferidas al Consejero Delegado, fecha en que se extinguirá automáticamente sin necesidad de preaviso alguno, y sin ninguna compensación económica o indemnización alguna.

Como contraprestación por sus funciones ejecutivas, el Consejero Delegado percibió durante el ejercicio 2015 unos honorarios fijos brutos anuales de 36.000.- Euros más el IVA correspondiente. Esta remuneración anual convenida será objeto de revisión anual, y en tanto no se produzca revisión alguna se mantendrá vigente la remuneración satisfecha en la anualidad precedente. Lo anterior se entiende sin perjuicio del derecho del Consejero Delegado al reembolso de los gastos, debidamente justificados, originados en el desempeño de los servicios prestados en cumplimiento del contrato.

El contrato vigente de la sociedad con el Consejero Delegado, obliga al Consejero Delegado a guardar confidencialidad, absoluta reserva de toda la información recibida y de los documentos y proyectos, etcétera, de los que por cualquier modo tenga conocimiento, comprometiéndose a devolver a la extinción del contrato todo el material que de toda índole se le facilite o se le ponga a disposición.

Durante la vigencia del contrato, el Consejero Delegado no podrá en modo alguno, ya directamente, ya por mediación de persona interpuesta, ya en su propio nombre, ya en colaboración o bajo el nombre de otras personas, firmas, sociedades u organizaciones de cualquier tipo (ya sea en calidad de empleado, directivo, principal, agente, consultor o en cualquier otra), y salvo previa autorización por escrito de la Sociedad:

a) Competir con la Sociedad en cualesquiera negocios que puedan ser calificados como pertenecientes al Sector

b) Prestar servicios de cualquier tipo, en particular, de asesoramiento o consultoría y, en general, cualesquiera otros de naturaleza análoga, en beneficio o interés de personas o sociedades competidoras de la Sociedad.

El incumplimiento de cualesquiera obligaciones de no concurrencia contenidas en dicha cláusula pondrá de cargo del Consejero Delegado la obligación de indemnizar a la sociedad los daños y perjuicios causados y además, en concepto de cláusula penal con función cumulativa, una cantidad equivalente a la última anualidad de retribución percibida.

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 remuneración suplementaria devengada por los consejeros como contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo. La única remuneración prevista es el contrato con el Consejero Delegado en contraprestación de las funciones ejecutivas propias de su 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**

No hay anticipos, créditos ni garantías concedidas a los consejeros.

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

**Explique las remuneraciones en especie**

No existen remuneraciones en especie.

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 existen remuneraciones de este tipo.

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 ningún concepto retributivo distinto a los anteriores.

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 atiendan 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

La Política de Retribuciones del Consejo de Administración, aprobada por la Junta General de fecha 12 de mayo de 2015, se basa en los siguientes principios:

(i) Cumplimiento de la legalidad vigente: de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, la remuneración de los administradores guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviere en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. Además, el sistema de remuneración está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad o incorporar las cauteles necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

(ii) Transparencia: la Sociedad considera la transparencia en materia de remuneraciones como un principio fundamental de gobierno corporativo.

(iii) Posibilidad: la Sociedad pretende que el paquete retributivo de sus Consejeros sea razonable.

(iv) Reconocimiento del esfuerzo: la Sociedad pretende, dentro de la medida de sus posibilidades, compensar a sus Consejeros por los esfuerzos que día a día desarrollan para contribuir a la mejora de la Sociedad.

La Sociedad durante el ejercicio 2015 ha establecido un sistema de remuneración tendiente a mantener reducida la exposición a riesgos excesivos y al ajuste a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad. Así pues, son ejemplos de ello tanto el contrato con el Consejero Delegado como el contrato con el Director General, los cuales se ajustan a estos parámetros.

Durante el ejercicio 2015 no existieron componentes retributivos variables, por lo que no existieron 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 hubieran pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Finalmente, como medidas para evitar conflictos de intereses, cabe señalar que la sociedad ha adaptado sus estatutos y reglamentos a los cambios introducidos por las recientes reformas en esta materia.

## [ B ] POLÍTICA 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

En primer lugar, cabe mencionar que durante los primeros meses del ejercicio 2015, y hasta que se produjo la dimisión del Consejero Delegado RGA GESIN, S.L., en fecha 31 de marzo de 2015, se mantuvo en vigor el contrato entre la Sociedad y el Consejero Delegado que estuvo vigente durante el ejercicio 2014, y en base al cual los honorarios que devengó y percibió RGA GESIN, S.L. durante el ejercicio 2015 y hasta que se produjo su dimisión ascendieron a 12.600.- Euros.

Una vez comunicada la dimisión del Consejero Delegado, el Consejo de Administración acordó, en fecha 29 de julio de 2015, con la abstención de FGB Nostrum Advisors, S.L., designar a FGB Nostrum Advisors, S.L. como nuevo Consejero Delegado y acordó asimismo la aprobación de un nuevo contrato de la Sociedad con el Consejero Delegado por importe de 36.000.- Euros anuales, cantidad que fue devengada y percibida por el Consejero Delegado en el ejercicio 2015.

Todo lo anterior se realizó de conformidad con la Política de Retribuciones aprobada por la Junta General en fecha 12 de mayo de 2015, según la cual la retribución de los Consejeros consiste en una asignación fija global máxima de cincuenta mil euros (50.000.- Euros) anuales para elintero Consejo de Administración, y también de conformidad con el importe fijado por la Junta General como retribución del Consejo de Administración para el ejercicio 2015, cuya cantidad se fijó en treinta y seis mil euros (36.000.- Euros) anuales y que por tanto se encuentra dentro del límite establecido en la Política de Retribuciones.

Asimismo, es necesario mencionar que la Política de Retribuciones del Consejo de Administración, aprobada el 12 mayo de 2015, prevé expresamente la posibilidad de remunerar de los consejeros con funciones ejecutivas. Consecuentemente, se formalizó el mencionado contrato con el Consejero Delegado en la suma anual de treinta y seis mil euros (36.000.- Euros).







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 2015	Total año 2014
JOSÉ MARIA DE ARCAS CASTRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARTIN FEDERICO MASLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCO JAVIER FERNANDEZ SOBRINO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RGA GESIN, S.L.	0	12	0	0	0	0	0	0	12	76
FGB NOSTRUM ADVISORS, S.L.	0	36	0	0	0	0	0	0	36	0
ALPHA LUNA LLC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

iii) Sistemas de retribución basados en acciones

iiii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
ALPHA LUNA LLC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ASUNCIÓN ALBA BARRENA VALVERDE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BANCO MARE NOSTRUM, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BEJOMI S.A. DE C.V.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
COMPLEJOS EMPRESARIALES DEL LEVANTE, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FCB NOSTRUM ADVISORS, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ SOBRINO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ MARÍA DE ARCAS CASTRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARTÍN FEDERICO MASLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RGA GESIN, S.L.	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 metódica	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 sociedad	Total Retribución metódica	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2014	Aportación al sistema de ahorro durante el ejercicio
ALPHA LUNA LLC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ASUNCIÓN ALBA BARRENA VALVERDE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BANCO MARE NOSTRUM, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BEJOMI S.A. DE C.V.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
COMPLEJOS EMPRESARIALES DEL LEVANTE, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FGS NOSTRUM ADVISORS, S.L.	36	0	0	36	0	0	0	36	0	0
FRANCISCO JAVIER FERNANDEZ SOBRINO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ MARÍA DE ARCAS CASTRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARTÍN FEDERICO MASLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
REGA GESIN, S.L.	12	0	0	12	0	0	0	12	76	0
TOTAL	48	0	0	48	0	0	0	48	76	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.

No se ha elaborado ningún informe específico.  
Sin embargo, sí se han tenido en cuenta las variaciones en el rendimiento de la Sociedad a la hora de establecerse el sistema de remuneración de los Consejeros.

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	2.760.564	62,07%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	2.760.564	62,07%
Abstenciones	0	0,00%

## [ 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.

NOTA: Por acuerdo de la Junta General Extraordinaria de Accionistas de fecha 22 de diciembre de 2015, en atención a la reorganización del Consejo, cuantitativa y cualitativamente, el proceso de capitalización en el que se encuentra inmersa la compañía y la incorporación de consejeros adicionales en el ejercicio 2016, y el mayor grado de dedicación y responsabilidad de éstos en la nueva fase de crecimiento que afronta la compañía, se ha modificado la política de retribuciones del Consejo de Administración para que, en lo sucesivo, la retribución de los Consejeros por tal condición consista en una asignación fija global máxima de 700.000.- euros anuales para el entero Consejo de Administración, cuyo importe concreto para cada ejercicio será fijado anualmente por la Junta general dentro dicho límite máximo.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 24/02/2016.

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

Sí

No

11