

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-62385729

DENOMINACIÓN SOCIAL

RENTA CORPORACION REAL ESTATE, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

VIA AUGUSTA 252-260 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

A) Los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones están regulados en los artículos 46 de los Estatutos Sociales y 24 del Reglamento del Consejo de Administración que establecen lo siguiente:

- Los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales, percibirán en cada ejercicio una cantidad fija máxima anual que determinará la Junta General para distribuir entre los consejeros.
- El Consejo fijará en cada ejercicio el importe concreto a percibir por cada uno de los miembros del mismo, pudiendo graduar la cantidad a percibir por cada uno de ellos en función de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a las Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que el Consejo de Administración considere relevantes.
- Los Consejeros podrán ser retribuidos con la entrega de acciones de la Sociedad o de otra compañía del grupo al que pertenezca, de opciones sobre las mismas o de instrumentos vinculados a su cotización.
- La Sociedad está autorizada para contratar un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros.
- Esta remuneración será compatible e independiente de los sueldos, retribuciones o indemnizaciones, entre otros sistemas retributivos, establecidos con carácter general o singular para aquellos miembros del Consejo de Administración que cumplan funciones ejecutivas.
- La remuneración del consejero ejecutivo se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta y se reflejará en un contrato que se suscribirá entre el consejero y la Sociedad.
- La remuneración de los consejeros será la necesaria para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.
- La retribución del cargo de administrador se entiende sin perjuicio de las cantidades que adicionalmente pueda percibir como honorarios o salarios en razón de la prestación de servicios profesionales o de vinculación laboral, según sea el caso.
- Las remuneraciones que hubieren sido fijadas conforme a los resultados de la Sociedad tomarán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minorarán dichos resultados.

B) No ha habido cambios significativos aplicados en la política de remuneraciones respecto al año anterior.

C) La retribución fija máxima del Consejo de Administración que se propone para el ejercicio 2017 asciende a un importe global estimado de 300.000 €.

D) De acuerdo con el artículo 24.4 del Reglamento del Consejo de Administración, se circunscribirán a los consejeros ejecutivos las remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad y al desempeño personal, así como la remuneración mediante entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción y los sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social.

Se podrá contemplar la entrega de acciones como remuneración a los consejeros no ejecutivos cuando se condicione a que las mantengan hasta su cese como consejeros. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.

En todo caso, la remuneración de los consejeros deberá 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. El sistema de remuneración establecido deberá 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.

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

Una vez al año la Comisión de Nombramientos y Retribuciones somete al Consejo de Administración, que a su vez somete a la aprobación de la Junta General, en su caso, la retribución dineraria máxima global a percibir por la totalidad del Consejo de Administración de la Sociedad durante el ejercicio en su condición de consejeros (esto es, excluyendo las retribuciones de los consejeros ejecutivos en su condición de directivos y las retribuciones percibidas por algunos consejeros como consecuencia de prestación de servicios adicionales al mero ejercicio del cargo).

Asimismo, sobre la base de la referida retribución dineraria máxima, se somete a la aprobación del Consejo de Administración la retribución fija para los distintos miembros del Consejo de Administración en términos y condiciones acordados con el Reglamento del Consejo de Administración.

Finalmente, son los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones los que participan en la elaboración del Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros que, posteriormente, es elevado al Consejo de Administración para su aprobación, en su caso, difusión y sometimiento a votación con carácter consultivo y como punto separado del orden del día de la junta general ordinaria de accionistas.

En particular, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene atribuidas las siguientes competencias:

- Proponer al Consejo de Administración: (i) la política de remuneraciones de los consejeros y altos directivos; (ii) la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos, velando por su observancia.
- Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la Sociedad, en circunstancias similares.
- Velar por la transparencia de las retribuciones y verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y en el informe anual de gobierno corporativo, y, a tal efecto, someter al Consejo cuanta información resulte procedente.

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones son:

- Carlos Tusquets Trías de Bes (presidente independiente)
- Elena Hernández de Cabanyes (vocal con la categoría de otro consejero externo)
- Juan Gallostra Isern (vocal independiente y secretario)

Por tanto, la composición de la Comisión cumple con lo previsto en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo.

Aunque el Reglamento del Consejo prevé la posibilidad de que los consejeros recaben el asesoramiento de expertos para el desempeño de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Renta Corporación no ha contratado los servicios de asesores externos para la elaboración de la política retributiva de la compañía.

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

El importe y la naturaleza de los componentes fijos con desglose de las retribuciones por el desempeño de funciones de la Alta Dirección y asistencia a los consejos y comisiones de los consejeros ejecutivos para el año 2017 son los siguientes:

- Retribución fija: 528.799 €
- Retribución en especie: 5.196 €
- Total retribución: 533.995 €

Esta retribución corresponde al importe fijo total a percibir por el Presidente y el Vicepresidente y Consejero Delegado en ejercicio de sus funciones ejecutivas.

Finalmente, y en el ejercicio de las funciones inherentes a la condición de consejero todos los consejeros percibirán los siguientes importes por los siguientes conceptos:

- Consejo de Administración: 4.725 € por consejero y reunión.
- Comisión de Auditoría: 3.150 € por consejero y reunión.
- Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 3.150 € por consejero y reunión.

Estas remuneraciones están condicionadas a la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comisión de Auditoría, limitándose a cuatro el número de sesiones remuneradas.

Asimismo, el Consejero Coordinador y el Secretario de la Junta cobrarán la cantidad anual de 4.725 € cada uno en el ejercicio de sus funciones.

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

A) En el ejercicio 2014 se reactivó la política de retribución variable para todo el equipo (esto es, incluidos los consejeros ejecutivos), ligado al margen neto de todas las operaciones y a día de hoy, sigue vigente consistiendo en:

- Base de reparto: 5% del margen neto de cada operación con un máximo de 60.000 €/operación. Se entiende como margen neto, el margen bruto de la operación menos todos los costes asociados para el buen fin de la misma.
- Fórmula de reparto: Las cantidades devengadas se distribuirán de forma directamente proporcional a las condiciones de retribución variable de cada uno de los miembros de la plantilla.
- Momento de reparto: El reparto será siempre en el mes siguiente en el que se produzca la finalización y cobro íntegro de cada operación.
- Puesta en marcha: Surte efecto con fecha 01/01/2017.
- Variación de la política: la Alta Dirección se reserva el derecho a poder modificar los términos de esta política de retribución en cualquier momento.
- Vigencia: Esta política finaliza a la conclusión del año natural vigente y para su renovación deberá mediar una aprobación expresa por parte de los órganos de gobierno de la compañía.

B) Finalmente, la Junta General Extraordinaria de Accionistas de la Sociedad de fecha 11 de noviembre de 2014 aprobó un Plan de Acciones diferidas a favor del Consejero Delegado D. David Vila Balta con las siguientes condiciones:

- Aplicable para el ejercicio social 2014 y basado en la entrega, con carácter gratuito, de acciones ordinarias de la Sociedad.
- Será destinatario siempre y cuando siga siendo Consejero Delegado del Grupo Renta el 1 de diciembre de 2014 y preste su consentimiento y aceptación a los términos del mismo.
- La entrega de acciones y cualesquiera otras prestaciones derivadas, no se considerarán derechos consolidables.
- El devengo y la entrega efectiva de las acciones asignadas se producirá de acuerdo con el siguiente calendario:
 - (i) Un 5% de las acciones que integren la concesión de acciones se devengarán y serán entregadas en la fecha de adhesión al plan y no más tarde del 30 de junio de 2015.
 - (ii) Un 5% de las acciones que integren la concesión de acciones se devengarán y serán entregadas a los 12 meses de la fecha efectiva de la primera entrega, prevista en el punto (i) anterior.
 - (iii) Un 10% de las acciones que integren la concesión de acciones se devengarán y serán entregadas a los 24 meses de la fecha efectiva de la primera entrega, prevista en el punto (i) anterior.
 - (iv) Un 15% de las acciones que integren la concesión de acciones se devengarán y serán entregadas a los 36 meses de la fecha efectiva de la primera entrega, prevista en el punto (i) anterior.
 - (v) Un 25% de las acciones que integren la concesión de acciones se devengarán y serán entregadas a los 48 meses de la fecha efectiva de la primera entrega, prevista en el punto (i) anterior.
 - (vi) Un 40% de las acciones que integren la concesión de acciones se devengarán y serán entregadas a los 60 meses de la fecha efectiva de la primera entrega, prevista en el punto (i) anterior.
- Condiciones de la entrega de las acciones: Es necesario que en la fecha del calendario previsto D. David Vila Balta mantenga la condición de empleado del Grupo Renta.
- Derechos sobre las acciones: Las acciones atribuirán al Consejero Delegado los derechos económicos y políticos que correspondan a las acciones desde que le sean entregadas.
- Acciones a entregar: La Comisión de Nombramientos y Retribuciones determinó que el número total de acciones a entregar a D. David Vila Balta fuera de 56.929 acciones.
- Acciones entregadas: En el 2016 se le entregaron a D. David Vila Balta 2.846 acciones correspondientes al segundo 5% del calendario antes descrito.

El importe y la naturaleza de los componentes variables con desglose de las retribuciones por el desempeño de funciones de la Alta Dirección de los consejeros ejecutivos previsto para el año 2017 son los siguientes:

- Retribución variable: 215.057 €
- Plan de acciones: 11.500 €
- Total retribución: 226.557 €

Esta retribución corresponde al importe variable total a percibir por el Presidente y el Vicepresidente y Consejero Delegado en ejercicio de sus funciones ejecutivas.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

NO APLICA

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

Explique las indemnizaciones

La Sociedad no ha pactado ni pagado indemnización alguna para el caso de terminación de funciones de los consejeros, en su condición de tales.

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

* Presidente y Consejero Delegado: D. Luis Hernández de Cabanyes:

No exclusividad:

Durante la vigencia del contrato (de duración indefinida), el Máximo Ejecutivo no estará obligado a prestar los Servicios con carácter de exclusividad, pudiendo prestar servicios similares a terceras sociedades o incluso dedicarse al desarrollo de otras actividades empresariales o no, al margen de la prestación de servicios establecida en el contrato, siempre y cuando el desarrollo de dichas actividades no suponga un conflicto con los intereses de la Sociedad, salvo que en este último caso la Sociedad lo hubiese autorizado mediante el oportuno acuerdo social.

Terminación del contrato:

Sin perjuicio de la facultad de cada una de las Partes a declarar terminado el Contrato de forma anticipada como consecuencia del incumplimiento de cualquiera de ellas de las obligaciones asumidas en virtud del mismo, con abono de la correspondiente indemnización por los daños y perjuicios causados que pudiera corresponder, éste quedará automáticamente terminado cuando concurra cualquiera de las siguientes circunstancias:

(a) Cuando se produzca un cambio de control en el accionariado de la sociedad como consecuencia o no de una Oferta Pública de Adquisición de Valores (OPA), salvo que en dicho cambio de control, el Máximo Ejecutivo haya vendido toda o parte sustancial de su participación en el capital social de la Sociedad o se haya producido con su consentimiento.

(b) Cuando se produzca el cese del Máximo Ejecutivo como Presidente, Consejero Delegado solidario, o como Máximo Ejecutivo de la Sociedad por causas ajenas a su voluntad. A estos efectos se asimilará al cese la no renovación del cargo de Presidente en el plazo de 2 meses desde que hubiese expirado su mandato como miembro del Consejo de Administración de la Sociedad.

La terminación automática del Contrato por el acaecimiento de las circunstancias (a) y (b) anteriores, siempre y cuando en este último caso el cese no se hubiera producido por el incumplimiento doloso o negligencia grave en el desempeño de sus funciones por parte del Máximo Ejecutivo, devengará de forma instantánea a favor de éste una indemnización equivalente al importe bruto de la retribución total de 5 anualidades.

No existe ningún pacto de no competencia post-contractual.

* Vicepresidente y Consejero Delegado: D. David Vila Balta

Exclusividad:

Durante la vigencia del Contrato (de duración indefinida), el Consejero Delegado no podrá dedicarse a ninguna otra actividad laboral, mercantil o profesional salvo que concurra el consentimiento expreso de la Sociedad. Queda exceptuado de la obligación de exclusividad y plena dedicación cuando desempeñe cualesquiera funciones en otras entidades ajenas

a la citada Sociedad (o del Grupo), siempre que medie consentimiento del órgano de administración o, en su caso, de la junta general de la Sociedad. Asimismo, se entiende exceptuada de dicha obligación las actividades desarrolladas por el Consejero Delegado en relación con su nombramiento como presidente del patronato del colegio Sagrat Cor de Sarriá, siempre que no impidan o dificulten el ejercicio de sus responsabilidades en la Sociedad y siempre que no supongan conflicto alguno con los intereses de la misma.

Terminación del contrato:

El Consejero Delegado tendrá derecho a percibir de la Sociedad una indemnización en caso de cese y extinción del Contrato por cualquiera de las siguientes causas:

(a) extinción unilateral por parte del Consejero Delegado por incumplimiento (grave y culpable) por la Sociedad de las obligaciones incluidas en el Contrato. En particular, se considerará incumplimiento de la Sociedad, a efectos de la indemnización prevista en esta cláusula: (i) la adopción de cualquier acuerdo o falta de acuerdo de la sociedad que impida que el Consejero Delegado reciba en todo o en parte la retribución pactada en este Contrato, (ii) la falta efectiva de pago, o (iii) retrasos continuados en el abono de la retribución pactada;

(b) extinción unilateral por parte del Consejero Delegado por una modificación sustancial de sus funciones, poderes o condiciones de su prestación de Servicios no motivada por causa imputable al Consejero Delegado;

(c) cambio de control de la Sociedad en el sentido previsto en el artículo 42 del Código de Comercio o cesión o transmisión de todo o parte relevante de su actividad o de sus activos y pasivos a un tercero o integración en otro grupo empresarial.

(d) extinción unilateral del Contrato por la Sociedad, en cualquier momento, que no sea debida (i) a un incumplimiento grave y culpable por parte del Consejero Delegado de los deberes de lealtad, diligencia o buena fe conforme a los cuales debe desempeñar su cargo, ni (ii) a cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud de este Contrato.

La indemnización en cualquiera de las circunstancias anteriores consistirá en una cantidad equivalente a 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

Permanencia / Fidelización:

De conformidad con lo descrito en el apartado A.4, al Consejero Delegado se le ha concedido un Plan de Acciones que tiene por objeto (i) retribuir a D. David Vila Balta, (ii) motivar que su trabajo se oriente a medio plazo y (iii) fomentar e incentivar su permanencia en el Grupo Renta.

No existe ningún pacto de no competencia post-contractual.

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

Existe una remuneración suplementaria devengada en favor de ORAVLA INVERSIONES, S.L. como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo. Durante el año 2016 se le ha abonado la cantidad de 36.000 € en concepto de colaboración en operaciones de tipo financiero e inmobiliario.

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

Durante el ejercicio en curso y en el año 2016 no han existido retribuciones en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos.

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

Explique las remuneraciones en especie

D. David Vila Balta utiliza para uso particular desde el 1 de noviembre de 2015 un vehículo de la Sociedad que mantiene en régimen de renting.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

NO APLICA

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

Explique los otros conceptos retributivos

No existen, sin perjuicio de las operaciones vinculadas realizadas con consejeros y que se reflejan en las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2016.

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 artículo 24.4 del Reglamento del Consejo de Administración, establece que la remuneración de los consejeros guardará 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. Asimismo, el sistema de remuneración establecido estará 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. Es por ello que la Sociedad revisa anualmente las políticas de remuneraciones y va actuando en función de las circunstancias.

Finalmente, cabe destacar que la cantidad prevista por asistencia a los Consejos de Administración y a la Comisión de Auditoría y a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la misma para todos los consejeros ya sean ejecutivos, dominicales, independientes u otros externos y se ha mantenido congelada desde el año 2007.

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

Las retribuciones de los consejeros fueron fijadas por el Consejo de Administración de fecha 24 de febrero de 2016, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y aprobadas por la Junta General de Accionistas de fecha 27 de abril de 2016, de acuerdo con los criterios y dentro de los límites fijados en los Estatutos Sociales.

La estructura de retribuciones para cada uno de los miembros del Consejo de Administración, Comisión de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que no ha sufrido variaciones desde hace varios años, ha sido la siguiente en el ejercicio 2016:

a) Por ejercicio de las funciones inherentes a la condición de consejero:

- Consejo de Administración: 4.725 € por consejero y reunión.
- Comisión de Auditoría: 3.150 € por consejero y reunión.
- Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 3.150 € por consejero y reunión.

Estas remuneraciones están condicionadas a la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comisión de Auditoría, limitándose a cuatro el número de sesiones remuneradas.

Durante el año 2016 los consejeros han cobrado en concepto de dietas un importe total de 226.800 €.

A continuación se detallan las cantidades totales percibidas en 2016 por cada uno de los consejeros en atención a su pertenencia al Consejo de Administración, a la Comisión de Auditoría y a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

- D. Luis Hernández de Cabanyes: 18.900€
- D. David Vila Balta: 18.900 €
- D. Carlos Tusquets Trías de Bes: 44.100 €
- D. Blas Herrero Fernández: 14.175 €
- D. Juan Gallostra Isern: 48.825 €
- Dña. Elena Hernández de Cabanyes: 31.500 €
- D. Javier Carrasco Brugada: 36.225 €
- Oravla Inversiones, S.L.: 14.175 €

b) Por ejercicio de sus funciones ejecutivas:

Durante el año 2016, la retribución global de los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones de alta dirección ascendió a 634.274 €. Este importe global corresponde a la retribución tanto fija como variable. El detalle individualizado de estas retribuciones es el siguiente:

-Presidente del Consejo de Administración:

Fijo: 267.215€
Variable: 50.209 €
Total: 317.424 €

Tanto la retribución fija como la retribución variable del Presidente del Consejo de Administración, se reparte entre la sociedad Renta Corporación Real Estate, S.A. y la sociedad Renta Corporación Real Estate ES, S.A.U. tal y como se detalla en el apartado "D" del presente informe.

- Vicepresidente y Consejero Delegado:

Fijo: 253.681 €
Variable: 53.021 €
Retribución en especie: 5.196€
Plan de acciones: 4.952 €
Total: 316.850 €

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
DAVID VILA BALTA	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
BLAS HERRERO FERNÁNDEZ	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ORAVLA INVERSIONES, S.L.	Dominical	Desde 27/04/2016 hasta 31/12/2016.
CARLOS TUSQUETS TRÍAS DE BES	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JUAN GALLOSTRA ISERN	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ELENA HERNÁNDEZ DE CABANYES	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JAVIER CARRASCO BRUGADA	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
LUIS HERNÁNDEZ DE CABANYES	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
CARLOS TUSQUETS TRÍAS DE BES	0	0	19	0	0	25	0	0	44	44
BLAS HERRERO FERNÁNDEZ	0	0	14	0	0	0	0	0	14	14
ELENA HERNÁNDEZ DE CABANYES	0	0	19	0	0	13	0	0	32	22
JUAN GALLOSTRA ISERN	0	0	19	0	0	25	0	5	49	44
JAVIER CARRASCO BRUGADA	0	0	19	0	0	13	0	5	37	37
ORAVLA INVERSIONES, S.L.	0	0	14	0	0	0	0	0	14	0

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
LUIS HERNÁNDEZ DE CABANYES	180	0	19	38	0	0	0	27	264	270
DAVID VILA BALTA	254	0	19	53	0	0	0	5	331	345

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

DAVID VILA BALTA

Plan de entrega de acciones diferidas 2014

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			
30/06/2015	0	0	0,00	---	54.083	54.083	0,00	Entrega entre el 30.06.15 y 30.06.20			
Condiciones: Requisito de continuidad del beneficiario en el Grupo Renta.											
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
2.846	1,74	5	0,00	0	0	0	0	51.237	51.237	0,00	Entrega entre 30.06.16 y 30.06.20
Otros requisitos de ejercicio: No aplica											

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 2016	Total año 2015
LUIS HERNÁNDEZ DE CABANYES	60	0	0	13	0	0	0	0	73	75

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
LUIS HERNÁNDEZ DE CABANYES	264	0	0	264	73	0	0	73	337	345	0
DAVID VILA BALTA	331	5	0	336	0	0	0	0	336	350	0
CARLOS TUSQUETS TRÍAS DE BES	44	0	0	44	0	0	0	0	44	44	0
BLAS HERRERO FERNÁNDEZ	14	0	0	14	0	0	0	0	14	14	0
ELENA HERNÁNDEZ DE CABANYES	32	0	0	32	0	0	0	0	32	22	0
JUAN GALLOSTRA ISERN	49	0	0	49	0	0	0	0	49	44	0
ORAVLA INVERSIONES, S.L.	14	0	0	14	0	0	0	0	14	0	0
JAVIER CARRASCO BRUGADA	37	0	0	37	0	0	0	0	37	37	0
TOTAL	785	5	0	790	73	0	0	73	863	856	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.

De conformidad con lo establecido en el artículo 46 de los Estatutos Sociales y en el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración, la Junta General determinará el importe máximo de la remuneración anual conjunta de los consejeros en su condición de tales, pero no están vinculadas a los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, si bien, sí que se graduarán en función de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a las Comisiones del Consejo y las demás circunstancias que el Consejo de Administración considere relevantes. Hay que destacar que, desde el año 2007, la remuneración por la asistencia a las reuniones del Consejo y sus Comisiones se encuentra congelada.

Asimismo, la retribución variable de los consejeros ejecutivos se fija como un porcentaje (el 5%) del margen neto de cada operación con un máximo de 60.000 € por operación, por lo que dicha retribución variable se encuentra directamente relacionada con el número de operaciones realizadas y, por tanto, con los resultados de la Sociedad.

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	20.369.215	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	1.504.213	7,38%
Votos a favor	18.859.488	92,59%
Abstenciones	5.514	0,03%

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.

Apartado D.1. a) ii) El sistema retributivo basado en acciones consiste en la entrega gratuita y diferida del número de acciones reflejado, con el único requisito de que el beneficiario continúe en el Grupo Renta Corporación en las fechas de entrega.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 24/02/2017.

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

Sí

No