

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES
DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

2017

El contenido del presente informe es el mismo que el del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros registrado en la CNMV de conformidad con el modelo establecido al efecto por ésta; si bien este formato al no estar sujeto a limitación de espacio, recoge todo el contenido del apartado C.1 que en el oficial se ha tenido que llevar parte al apartado E, ello con la finalidad de facilitar su mejor comprensión y lectura.

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

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

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

EXPLIQUE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones vigente fue aprobada por la Junta General de Accionistas el pasado 29 de junio de 2017 y será de aplicación a los ejercicios 2018, 2019 y 2020.

La retribución de los miembros del Consejo de Administración es determinada de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, en la Política de Remuneraciones, en el Reglamento del Consejo y con los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), dicha retribución es revisada periódicamente para que guarde una proporción razonable con el tamaño de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. Asimismo, en el diseño y propuestas de modificación del sistema de remuneración vigente el Consejo vela en cada momento porque la retribución esté orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpore las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

a) Retribución por pertenencia a los órganos de Administración.

El sistema retributivo vigente incorpora los siguientes principios y fundamentos, recogidos en la Política de Remuneraciones:

- Que la retribución de los consejeros externos sea incentivadora para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, pero que no constituya en el caso de los consejeros independientes un obstáculo para su independencia.
- Que la retribución no incorpore componentes vinculados a los beneficios o al valor bursátil, al objeto de desligarla de objetivos y variables a corto plazo y que sea satisfecha íntegramente en efectivo.
- Dado el alto grado de asistencia por parte de los consejeros a las sesiones del Consejo y de sus Comisiones y a que es una exigencia de primer orden su dedicación y disponibilidad, la retribución se establece sobre la base de una asignación fija, que se determina en función de los cargos desempeñados por cada consejero.

En el apartado A.3 siguiente se indican las cuantías retributivas que están vigentes por la pertenencia de los consejeros a los distintos órganos.

Estos principios y fundamentos son los mismos que la Sociedad aplicó en el ejercicio 2017 de conformidad con la Política de Remuneraciones vigente durante el mismo.

b) Retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas

Los consejeros ejecutivos devengan adicionalmente la retribución correspondiente en virtud de su relación contractual con la Sociedad por el desempeño de las funciones ejecutivas que tienen encomendadas.

Esta retribución es determinada individualmente para cada uno de los consejeros ejecutivos por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo (CNRGC).

Es práctica de la Sociedad desde 2002 establecer el marco retributivo de los consejeros ejecutivos para periodos de tres años.

La política retributiva vigente incorpora los siguientes criterios y principios:

- Que resulte eficaz para atraer y retener a los mejores profesionales, manteniendo ajustadas sus compensaciones a las mejores prácticas y a las condiciones de mercado.
- Que motive su permanencia y oriente su gestión con exigencia y especial enfoque al largo plazo, con una vinculación razonable a la evolución del valor bursátil exclusivamente en dicho horizonte temporal.
- Que atienda a la situación actual, perspectivas y objetivos de crecimiento sostenible de la Sociedad.
- Que incluya componentes fijos y variables; de carácter anual y plurianual; en efectivo, en especie y en elementos referenciados al valor bursátil; determinados de conformidad con los siguientes criterios:
 - I. Que la retribución fija se mantenga invariable para el periodo de tres años, salvo que se pongan de manifiesto circunstancias específicas que aconsejaran su revisión.
 - II. Que la retribución variable represente una parte muy sustancial de la retribución total.
 - III. Que la retribución a medio plazo tenga un peso relevante.
 - IV. Que la retribución referenciada al valor bursátil sea significativa.
 - V. Que la percepción de una parte significativa de la retribución variable se difiera en el tiempo.
 - VI. Que la ponderación de los diferentes elementos retributivos esté en línea con las mejores prácticas de mercado.
- Que en los respectivos contratos se incorpore una cláusula “clawback”, que permita a la Sociedad reclamar el reembolso de cualesquiera retribuciones variables satisfechas en el supuesto de que se compruebe posteriormente de manera objetiva que su determinación se basaba en datos incorrectos o inexactos.

El esquema retributivo vigente no incorpora opciones sobre acciones.

Los principios, fundamentos, estructura y conceptos retributivos de la Política de Remuneraciones vigente son sustancialmente los mismos que orientaron la Política de Remuneraciones aplicable a los ejercicios 2015-2017, cumplen con lo establecido en la LSC y están adaptados a las tendencias nacionales e internacionales en materia de remuneraciones.

En aplicación de dichos principios la retribución de los consejeros ejecutivos, por el ejercicio sus funciones de gestión, está integrada por los siguientes conceptos retributivos:

- Retribución fija (RF): que representa un 25% de la retribución total anualizada.
- Retribución Variable Anual (RVA): que representa un 35% de la retribución total anualizada para un cumplimiento de objetivos del 100%.
- Retribución a Medio Plazo (RMP): que representa un 40% de la retribución total anualizada para un cumplimiento de objetivos del 100%.

A.2. Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato dado a la comisión de retribuciones, su composición y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

EXPLIQUE EL PROCESO PARA DETERMINAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

De conformidad con lo establecido por el Reglamento del Consejo, las propuestas relativas a las políticas de remuneraciones de los consejeros –así como a los sistemas concretos a aplicar, sus componentes y cuantías- son elaboradas por la CNRGC, que las eleva al Consejo de Administración, para decisión por parte de éste -dentro del marco y los límites fijados por los Estatutos, los acuerdos de la Junta General y el Reglamento del Consejo- o sometimiento en su caso a la Junta General.

Como se ha indicado en el apartado anterior, para elaborar sus propuestas la CNRGC, analiza periódicamente las tendencias y mejores prácticas en políticas retributivas para consejeros y altos directivos; las opiniones de los accionistas y *proxy advisors* así como los resultados de las votaciones en Junta General de las propuestas relacionadas con aspectos retributivos.

La CNRGC ha contado regularmente con el asesoramiento de expertos independientes de reconocido prestigio y experiencia en esta materia. En la elaboración de la Política de Remuneraciones 2015-2017 así como en la elaboración de la política vigente aprobada por la Junta General de Accionistas de 2017 para el período 2018-2020, se ha contado con el asesoramiento de la firma Willis Towers Watson.

Los miembros de la CNRGC son exclusivamente consejeros externos, en su mayoría independientes, uno de los cuales es su presidente. A la fecha de formulación del presente Informe está compuesta por cinco miembros, tres de ellos independientes y los dos restantes consejeros dominicales, que representan a los dos principales accionistas de la Sociedad.

En las sesiones del Consejo en las que se tratan las propuestas relativas a la retribución específica de los consejeros ejecutivos, éstos no están presentes ni participan en modo alguno en las deliberaciones y toma de decisiones correspondientes.

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

a) Por pertenencia a los órganos de administración.

La retribución de los consejeros en su condición de tales se determina en función de su pertenencia a los distintos órganos de administración. Consiste exclusivamente en una asignación fija, que se determina atendiendo a criterios de responsabilidad y dedicación requerida, determinada a partir de las siguientes cuantías: 80 m€ por pertenencia al Consejo; 40 m€ por pertenencia a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento (CAC); 24 m€ por pertenencia a la CNRGC; y 24 m€ por pertenencia a la Comisión Ejecutiva, percibiendo los presidentes de cada órgano 1,5 veces las cuantías indicadas.

Estos importes han permanecido invariables desde el ejercicio 2015. En el apartado D siguiente se da cuenta de los importes individualizados que resultaron en 2017 para cada consejero en función de su pertenencia y cargos en las distintas comisiones del Consejo.

Sin perjuicio de que esta asignación fija es satisfecha íntegramente en efectivo, todos los consejeros han comunicado a la Sociedad su decisión de destinar una parte relevante de su retribución (aproximadamente un 50% del importe neto) a la compra de acciones de Indra, manifestando igualmente su compromiso de mantener la propiedad de estas acciones mientras permanezcan en su cargo.

b) Por el ejercicio de las funciones ejecutivas

La Retribución Fija (RF) anual es percibida por los consejeros ejecutivos íntegramente en efectivo.

En el marco de la reorganización societaria prevista en el Plan Estratégico 2018-2020, en diciembre de 2017 y enero de 2018 el Consejo de Administración de Indra acordó una serie de cambios en la estructura de gestión de la Compañía consistentes en el nombramiento de dos nuevos consejeros ejecutivos, Dña. Cristina Ruiz y D. Ignacio Mataix responsables, respectivamente, del negocio de TI y de T&D (que agrupa a Defensa y Seguridad, Transporte y Gestión de Tráfico Aéreo).

Esta nueva estructura de gestión supuso la desaparición de la figura del Consejero Delegado y la desvinculación de la Compañía de D. Javier de Andrés, que ocupaba dicho cargo.

Como consecuencia de estos cambios, las cuantías de la RF en el ejercicio en curso para los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones de gestión son las siguientes:

- Presidente: 775m€
- Consejera Directora General de TI: 550 m€
- Consejero Director General de T&D: 550 m€

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 otorgan.**

- **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 únicos componentes variables en la retribución del Consejo son los que corresponden a los consejeros ejecutivos como parte de su retribución adicional por el desempeño de sus funciones de gestión.

La remuneración de los consejeros ejecutivos incorpora dos componentes variables: la Retribución Variable Anual (RVA) y la Retribución a Medio Plazo (RMP), definidos en la Política de Remuneraciones vigente en el ejercicio en curso aprobada por la Junta General Ordinaria de 2017 con validez para el período 2018-2020.

a) Retribución Variable Anual (RVA)

De conformidad con lo indicado en la Política de Remuneraciones vigente en el ejercicio en curso, el propósito de esta remuneración es recompensar la creación de valor a través de la consecución de los objetivos fijados así como de su gestión individual.

A tal fin el Consejo, previo informe de la CNRGC, realiza una concertación anual de objetivos para cada consejero ejecutivo, siendo dichos objetivos cuantitativos y cualitativos.

Los **objetivos cuantitativos** tienen un peso, como mínimo, del 50% en el conjunto de la RVA. Están compuestos por métricas que garantizan el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad.

Los **objetivos cualitativos** tienen un peso, como mínimo, del 30% en el conjunto del incentivo. Principalmente, están vinculados a la evaluación del desempeño individual de los consejeros ejecutivos.

Para determinar el grado de cumplimiento de cada objetivo se establece un valor central -equivalente a un 100% de logro del objetivo- que en el caso de los cuantitativos, se corresponde con el cumplimiento del presupuesto anual de la Compañía en cada uno de estos parámetros. Se establece por el Consejo un porcentaje mínimo y máximo de cumplimiento para cada uno de los objetivos que se fija.

Con la finalidad de garantizar que la RVA guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, a la hora de determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se eliminan aquellos resultados extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los criterios de evaluación.

Como se indica en el apartado A.1 anterior, la Política de Remuneraciones vigente en el ejercicio en curso establece una cuantía Target de RVA (correspondiente a un cumplimiento del 100% de los objetivos) equivalente a 1,4 veces la Retribución Fija. Asimismo, para el caso de sobrecumplimiento de objetivos, establece un límite máximo de RVA del 120% de la cuantía Target, que equivaldría a 1,68 veces la Retribución Fija y establece igualmente un límite mínimo de cumplimiento por debajo del cual la RVA resultante es cero.

Para un cumplimiento de objetivos del 100% (Target) la RVA representa un 35% de la retribución total anualizada de los consejeros ejecutivos. Un 30% de la misma (equivalente a un 10,5% de la retribución total anual target) se difiere a lo largo de tres años por terceras partes y se percibe íntegramente en acciones de la Sociedad, cuyo número se fija -en función del precio medio de cotización en las treinta sesiones de Bolsa anteriores - en la fecha de devengo de la RVA. Se abonará igualmente un importe en efectivo equivalente a los dividendos satisfechos por la Sociedad desde la fecha de asignación de las acciones.

b) Retribución Variable a Medio Plazo (RMP)

De conformidad con lo indicado en la Política de Remuneraciones vigente en el ejercicio en curso, el propósito de esta remuneración es recompensar la creación de valor sostenible para el accionista a largo plazo a través de la consecución de una combinación de objetivos económico-financieros y operativos del Plan estratégico y de creación de valor para el accionista.

A tal fin la RMP se estructura en un ciclo único de 3 años de duración y se percibe íntegramente en acciones de la Sociedad. El Consejo realiza una concesión inicial de acciones. Del número acciones asignadas al inicio del Plan se entregará al finalizar el mismo un porcentaje entre el 0% y el 133%, calculado en función del cumplimiento de los objetivos vinculados a la RMP ("Performance Share Plan").

En la RMP los objetivos financieros, estratégicos y operativos tienen un peso máximo del 80% y las referidas a la revalorización de la acción un máximo del 30%.

A tal fin el Consejo, previo informe de la CNRGC, realiza una concertación de objetivos para cada consejero ejecutivo.

Para determinar el grado de cumplimiento de cada objetivo se establece un valor central -equivalente a un 100% de logro del objetivo-; que se corresponde con el cumplimiento del presupuesto de la Compañía en cada uno de estos parámetros. Se establece un porcentaje mínimo y un máximo de cumplimiento para cada objetivo. Para niveles de cumplimiento por debajo del umbral mínimo, la RMP sería cero.

El objetivo relacionado con la revalorización de la acción será el Retorno Total para el Accionista (RTA) relativo en comparación con el Ibex 35, que funciona de manera similar al establecido en la Política de Remuneraciones 2015-2017.

En la valoración del cumplimiento de los objetivos el Consejo y la CNRGC podrán tener en cuenta las circunstancias fuera del curso ordinario del negocio (tales como adquisiciones, reestructuraciones, operaciones societarias...) que hayan influido -positiva o negativamente- en la consecución de los mismos y que estén fuera del ámbito de gestión directa del consejero ejecutivo. Asimismo, en la valoración de los objetivos podrán ponderar otras circunstancias como, por ejemplo, la situación macroeconómica o el comportamiento relativo de Indra frente al mercado/sector o empresas comparables.

La CNRGC podrá proponer al Consejo ajustes sobre la RMP antes de su devengo bajo circunstancias excepcionales debidas a factores internos o externos. El detalle sobre estos ajustes se desglosaría en el informe de remuneraciones correspondiente.

Como se indica en el apartado A.1 anterior, la Política de Remuneraciones aprobada para el período 2018-2020 establece una cuantía Target de RMP (correspondiente a un cumplimiento del 100% de los objetivos) equivalente al 1,6 veces la Retribución Fija. Asimismo, para el caso de sobrecumplimiento de objetivos, establece un límite máximo de RMP del 133% de la cuantía Target, que equivaldría a 2,13 veces la Retribución Fija y establece igualmente un límite mínimo de cumplimiento por debajo del cual la RMP resultante es cero.

Para un cumplimiento de objetivos del 100% (Target) la RMP representa un 40% de la retribución total anualizada de los consejeros ejecutivos.

No se contempla en la Política de Remuneraciones vigente ningún concepto adicional de retribución variable.

Adicionalmente, los consejeros ejecutivos se comprometen a cumplir de manera permanente mientras estén en el cargo la siguiente política de tenencia de acciones: mantener la titularidad del número de acciones de la Sociedad que resulte de haber invertido en su compra un importe equivalente a dos veces su retribución fija bruta. Se concede un plazo máximo de seis años desde su nombramiento para realizar dicha inversión, a partir del cual deberá mantenerla mientras permanezca en el cargo.

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 sus importes 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

Por razón de su pertenencia a los órganos de administración los consejeros en su condición de tales no son beneficiarios de sistema alguno de ahorro a largo plazo, de previsión, jubilación, planes de pensiones o similar.

Los consejeros ejecutivos, son beneficiarios de un Plan de Prejubilación y Ahorro a Largo Plazo (PPALP) articulado mediante un fondo de aportación definida externalizado a través de una póliza de seguro. La Sociedad realiza aportaciones anuales al PPALP para cada consejero ejecutivo, las cuales se definen como un porcentaje de su retribución total target anualizada.

El PPALP no es un plan de pensiones y su percepción por el consejero ejecutivo es contingente. Así el consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir el saldo acumulado en el PPALP en el momento que cumpla 62 años o con anterioridad si cesa en su cargo por causa no imputable a él, incluyendo entre éstas el cambio de control en la Sociedad. Sin embargo, en caso de cese por incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de baja voluntaria en la Sociedad o de fallecimiento antes de los 62 años el consejero ejecutivo no percibe el PPALP.

El importe máximo que se puede percibir del PPALP está limitado en todo caso a una vez su retribución total target anualizada en el caso de la Sra. Ruiz y del Sr. Mataix y al importe equivalente a 45 días de su retribución total target anualizada por año de servicio en el caso del Presidente.

Las aportaciones de la Sociedad al PPALP previstas en 2018 son las siguientes:

- Presidente: 15% de su retribución total target anualizada;
- Dña. Cristina Ruiz: 6,72% de su retribución total target anualizada;
- D. Ignacio Mataix: 16,56% de su retribución total target anualizada.

Los consejeros ejecutivos no son beneficiarios de planes de pensiones ni de ningún otro sistema de previsión, ahorro o prestación diferida distinto del PPALP.

En los apartados C y D siguientes se detallan las aportaciones al PPALP realizadas en el ejercicio 2017.

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

EXPLIQUE LAS INDEMNIZACIONES

Los consejeros de la Sociedad en su condición de tales no tienen derecho a compensación o indemnización alguna en caso de terminación de su mandato.

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 consejeros ejecutivos mantienen con la Sociedad una relación de carácter mercantil articulada a través de sendos contratos de prestación de servicios, que regulan las condiciones aplicables a su relación profesional con la Sociedad.

La duración de dichos contratos es indefinida. En caso de cese por causa no imputable a ellos, los tres consejeros ejecutivos tienen un derecho transitorio a percibir una indemnización equivalente a la diferencia positiva entre el importe equivalente a una anualidad de su retribución total target y el saldo acumulado a su favor en ese momento en el PPALP, que, como se ha indicado en el apartado A.5 anterior tendría derecho a percibir.

Los contratos de los tres consejeros ejecutivos establecen asimismo la obligación de la Sociedad de dar un preaviso de 3 meses a la finalización de la relación profesional y una compensación, en caso de incumplimiento, equivalente a su retribución total target anualizada por el período del plazo de preaviso incumplido.

Asimismo dichos contratos incorporan un pacto de no concurrencia post-contractual por un periodo de un año a partir de la finalización de su relación con la Sociedad, compensado con una cuantía equivalente a 0,75 veces su retribución total target anualizada. En el caso del Presidente, hasta 2017 la duración del pacto de no concurrencia era de 2 años con una compensación total de 1,5 veces su retribución total target anualizada. En enero de 2018 y a propuesta del Presidente Ejecutivo -por considerar que un año de no competencia protege adecuadamente el interés de la Compañía y que la contraprestación que debe abonar la Sociedad durante dos años resulta muy onerosa- el Consejo de Administración de la Sociedad acordó reducir la duración de su pacto de no concurrencia a un año y consecuentemente su compensación.

Los contratos de todos los consejeros ejecutivos incorporan una cláusula *clawback* que reconoce a la Sociedad el derecho a reclamarles los importes de las retribuciones variables indebidamente satisfechos en el caso de que se ponga de manifiesto el carácter erróneo de cualquier dato que hubiese servido para determinar dichos importes.

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 alguna a favor de los consejeros de la Sociedad.

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

Tal y como contempla la Política de Remuneraciones para el período 2018-2020, la Sociedad tiene en vigor una política de concesión de anticipos y préstamos aplicable a los consejeros ejecutivos que establece un capital máximo (equivalente a dos mensualidades brutas de su Retribución Fija anual) y unas condiciones de amortización determinadas en función del plazo en el que el consejero ejecutivo devuelva dicho préstamo. La concesión de estos préstamos está sujeta a su aprobación por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la CNRGC, y a la formalización del oportuno contrato previsto en la política.

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

EXPLIQUE LAS REMUNERACIONES EN ESPECIE

Por razón de su pertenencia a los órganos de administración los consejeros no perciben ninguna remuneración en especie.

En virtud de lo previsto en los contratos reguladores de su relación profesional, los consejeros ejecutivos perciben una remuneración en especie que consiste en un seguro de vida con cobertura en caso de fallecimiento e invalidez.

Asimismo son beneficiarios de un seguro de asistencia sanitaria en las condiciones de la póliza colectiva contratada por la Sociedad para los altos directivos.

Los consejeros ejecutivos Sra. Ruiz y Sr. Mataix tienen derecho al uso de un vehículo de empresa de conformidad con la política establecida al efecto por la Sociedad.

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 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

No existen.

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 distorsiones la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

EXPLIQUE LOS OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

No existen conceptos retributivos adicionales.

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 lo resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medida previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

EXPLIQUE LAS ACCIONES ADOPTADAS PARA REDUCIR LOS RIESGOS

Como se ha indicado en el apartado A.1 anterior, el diseño del sistema retributivo de los consejeros por su pertenencia a los órganos de administración se ha realizado con el objetivo específico de desligar esta retribución de objetivos y variables de corto plazo.

Asimismo, en cuanto a la retribución específica de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones de gestión, el actual esquema retributivo da un peso relevante (más del 50%, incluyendo la parte diferida de la RVA), a los componentes de medio plazo y a los componentes variables (75%) frente a la retribución fija (25%), tal y como se recoge a lo largo de este Informe.

Los procedimientos de determinación de objetivos y de valoración de su cumplimiento prestan especial atención a las variables de evolución de la actividad más relevantes para la creación de valor sostenible a medio y largo plazo.

El sistema de Gobierno Corporativo, la normativa interna, los sistemas de control y los programas de cumplimiento existentes en la Sociedad establecen mecanismos de supervisión específicos y contrapesos para evitar la concentración de la capacidad de decisión en ámbitos que puedan implicar una elevada asunción de riesgos por la Sociedad así como para evitar y en su caso gestionar adecuadamente las situaciones de conflicto de interés que puedan presentarse.

Como se ha indicado en el apartado A.7 los contratos de los consejeros ejecutivos incorporan cláusulas *clawback*, que permiten la reclamación de los importes retributivos indebidamente satisfechos en los términos que se detallan en dicho apartado.

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. Datos evaluación

EXPLIQUE LA ESTRUCTURA Y CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DE POLÍTICA DE RETRIBUCIONES APLICADA DURANTE EL EJERCICIO

a) Retribución por pertenencia a los órganos de administración

Como se ha indicado, la retribución ha consistido exclusivamente en una asignación fija que es percibida íntegramente en efectivo. Las cuantías de la asignación fija correspondientes al ejercicio 2017 fueron las siguientes: 80 m€ por pertenencia al Consejo; 40 m€ por pertenencia a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento; 24 m€ por pertenencia a la CNRGC; y 24 m€ por pertenencia a la Comisión Ejecutiva percibiendo los presidentes de cada órgano 1,5 veces las cuantías indicadas.

La aplicación de estos importes dio lugar, en función de la pertenencia de cada consejero a los distintos órganos de administración, a los importes individuales reflejados en el apartado D siguiente.

b) Retribución por funciones ejecutivas

Durante el ejercicio 2017 la retribución específica de los consejeros ejecutivos se determinó de conformidad con los criterios y componentes previstos en la Política de Remuneraciones 2015-2017 y descritos en el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio 2016.

- Retribución Fija (RF)

La Retribución Fija, conforme a lo contemplado en dicha Política, ha ascendido a 775m€ en el caso del Presidente y a 535m€ en el caso del anterior Consejero Delegado, que cesó en sus funciones con fecha 21 de diciembre de 2017.

- Retribución Variable Anual (RVA)

En cuanto a la Retribución Variable Anual, el Consejo, previo informe de la CNRGC, realizó la concertación anual de objetivos para cada consejero ejecutivo, siendo dichos objetivos los siguientes:

Objetivos cuantitativos: Se establecen, tanto para el Presidente como para el anterior Consejero Delegado, los siguientes: cash-flow libre, EBIT y contratación, con una ponderación conjunta del 70% de su retribución variable anual.

Para determinar el grado de cumplimiento de los referidos objetivos se estableció un valor central -equivalente a un 100% de logro- correspondiendo al cumplimiento del presupuesto anual de la Compañía en cada uno de los parámetros, así como las siguientes pendientes de logro:

	CUMPLIMIENTO OBJETIVOS	% PAGO	CUMPLIMIENTO OBJETIVOS	% PAGO	CUMPLIMIENTO OBJETIVOS	% PAGO	PONDERACIÓN
CASH-FLOW	< 85%	0%	85%-100%	25%-100%	100%-110%	100%-120%	30%
EBIT	< 85%	0%	85%-100%	25%-100%	100%-110%	100%-120%	40%
CONTRATACIÓN	< 90%	0%	90%-100%	25%-100%	100%-110%	100%-120%	30%

Objetivos cualitativos: En el caso del Presidente se fijó como único objetivo la valoración global de su gestión por parte del Consejo, a fin de que éste pudiera apreciar con mayor detalle y visión global el desempeño de sus funciones como primer ejecutivo, tomando en consideración las circunstancias y situaciones específicas producidas durante el ejercicio.

En el caso del anterior Consejero Delegado sus objetivos cualitativos se vincularon a los siguientes aspectos: Integración de TecnoCom, Plan de Transformación de la estrategia de Tecnologías y Gestión de Producto, implantación del modelo Global de Unidades de Gestión de Riesgos e inventarios y road map de productos propios.

La selección de los objetivos específicos se llevó a cabo tomando en consideración su relevancia para la consecución de los objetivos globales de la Sociedad así como las necesidades específicas identificadas sobre las que se quería poner mayor énfasis en la gestión.

Los objetivos cualitativos tienen una ponderación conjunta del 30% de su retribución variable anual.

Una vez cerrado el ejercicio 2017, la CNRGC y el Consejo han llevado a cabo el proceso de evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la RVA, obteniéndose los siguientes resultados:

Por lo que se refiere a los objetivos cuantitativos del Presidente, el porcentaje de cumplimiento logrado ha determinado el pago del 68,8% del importe asociado a estos objetivos; en cuanto a los objetivos cualitativos, su porcentaje de cumplimiento ha determinado el pago del 110% del importe asociado a los mismos. Con dichas valoraciones y su respectiva ponderación el resultado global de cumplimiento de los objetivos del Presidente para la RVA 2017 ha determinado el pago del 81,2% del importe target de su RVA, que se corresponde con una cantidad bruta de 880m€.

En el caso del anterior Consejero Delegado la CNRGC y el Consejo acordaron que en la liquidación de su relación con la Compañía al final del ejercicio se incluyera el cumplimiento de sus objetivos cuantitativos, lo que ha determinado el pago del 68,8% del importe asociado a dichos objetivos y un resultado del 48,2% del importe target de su RVA, que se corresponde con una cantidad bruta de 371 m€.

De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones 2015-2017 el 70% de la RVA se percibe en efectivo en marzo de 2018.

El 30% restante se percibirá en acciones, cuyo número bruto se determinó en función del precio medio de la acción en las 30 sesiones bursátiles anteriores a la fecha de aprobación por el Consejo de la RVA, que ha resultado ser 11,58€. Lo anterior determina los siguientes números brutos de acciones devengadas: Presidente 22.809 acciones; Consejero Delegado 9.604 acciones. Este número de acciones se entregará a los consejeros ejecutivos por terceras partes iguales en 2019, 2020 y 2021.

Los anteriores importes y números de acciones son brutos y sujetos, por tanto, a las retenciones fiscales que en cada momento de pago sean de aplicación.

De conformidad con el diferimiento explicado anteriormente, el pasado 23 de febrero de 2018 se ha realizado la entrega de acciones correspondiente al segundo tercio de la RVA 2015 y al primer tercio de la RVA de 2016, percibiendo el Presidente y el Consejero Delegado por este concepto 14.466 y 8.007 acciones respectivamente.

- RMP

Por lo que se refiere Retribución Variable a Medio Plazo, que, de conformidad con la Política de Remuneraciones 2015-2017 se estructura en un ciclo de tres años, el Consejo realizó en una asignación inicial de un número acciones (en función de la RMP Target y el precio de la acción en las 60 sesiones de Bolsa previas a la Junta General de Accionistas del ejercicio 2015) de las cuales se entregaría al finalizar el período un porcentaje entre el 0% y el 133%, que se determina en función del grado de cumplimiento de los objetivos vinculados a la RMP.

Los objetivos comunes para el Presidente y para el anterior Consejero Delegado de la RMP 2015-2017 así como las ponderaciones establecidas fueron las siguientes:

OBJETIVO	TIPO	PONDERACIÓN
RETORNO TOTAL PARA EL ACCIONISTA (RTA) RELATIVO EN COMPARACIÓN CON EL IBEX 35	CUANTITATIVO	20%
FREE CASH FLOW RECURRENTE ACUMULADO EN EL PERIODO 2015-2017	CUANTITATIVO	30 %
EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2015-2017	CUALITATIVO	50 %

Para determinar el grado de cumplimiento de cada objetivo se estableció un valor central -equivalente a un 100% de logro del objetivo-; un porcentaje de consecución del objetivo del 60% para un nivel de cumplimiento mínimo y un máximo del 150% para una valoración excelente del cumplimiento del objetivo. Para niveles de cumplimiento por debajo del umbral mínimo, la RMP sería cero. En todo caso, se estableció un porcentaje máximo global de consecución de objetivos del 133%.

En el caso del RTA relativo, se estableció que el número de acciones a entregar sería cero si la evolución del RTA de la acción de Indra no alcanza la posición 18 del ranking (mediana); 60% del número de acciones inicialmente asignadas si dicha evolución alcanza la mediana del Grupo de Comparación; el 100% para el caso de que el RTA de la acción se sitúe en la posición 12 (equivalente a un percentil 68); y el 150% para el caso de que se sitúe en la posición 5 o superior del Ibex 35, calculándose el porcentaje por interpolación lineal para las posiciones intermedias.

En la valoración del cumplimiento de los objetivos se estableció que, para aquéllos en que tenga sentido, no se tendrían en cuenta las circunstancias fuera del curso ordinario del negocio

(tales como adquisiciones, reestructuraciones, operaciones societarias...) que hayan influido –positiva o negativamente- en la consecución de los mismos y que estén fuera del ámbito de gestión directa del consejero ejecutivo. Asimismo, en la valoración de los objetivos el Consejo podrá ponderar otras circunstancias como, por ejemplo, la situación macroeconómica o el comportamiento relativo de Indra frente al mercado/sector o empresas comparables.

En febrero de 2018 el Consejo, previo informe de la CNRGC, ha llevado a cabo la valoración del cumplimiento de estos objetivos correspondientes a la RMP 2015-2017, determinando el número de acciones del total asignado inicialmente que corresponden a cada consejero ejecutivo por este concepto.

El porcentaje de cumplimiento global alcanzado ha sido 128% en el caso del Presidente ejecutivo y 73,57% en el del Consejero Delegado, lo que determina la entrega de 478.759 acciones al Presidente ejecutivo y 194.423 al Consejero Delegado.

Dichas acciones fueron entregadas el pasado 8 de marzo de 2018. En función de la cotización de la acción de Indra a esa fecha (11,64€) el importe de la retribución por este concepto ha ascendido a 5.573m€ para el Presidente ejecutivo y a 2.263m€ para el anterior Consejero Delegado.

Los anteriores importes y número de acciones son brutos y sujetos, por tanto a las retenciones fiscales aplicables.

- OTROS

Asimismo en diciembre de 2017 tuvo lugar la resolución de la relación contractual del Consejero Delegado Sr. De Andrés, razón por la cual percibió 550m€ en concepto de incumplimiento del plazo contractual de preaviso.

Adicionalmente, el cese del Sr. De Andrés como Consejero Delegado dio lugar a su derecho a percibir de la entidad aseguradora con la que está externalizado el PPALP, el saldo a su favor en el mismo con sujeción en todo caso al límite máximo establecido en su contrato profesional. Dicho importe ascendió a 5.011 m€.

Por último, dicho cese puso en vigor el pacto de no concurrencia suscrito por la Sociedad con el Sr. De Andrés. En virtud del mismo, en 2017 el Sr. De Andrés devengó por este concepto una compensación de 45m€, correspondiente al ejercicio 2017.

D. DETALLE DE LAS RETIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

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

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

I. Retribución en metálico (en miles de €)

NOMBRE	SUELDO	REMUNERACIÓN FIJA	DIETAS	RETRIBUCIÓN VARIABLE C/P	RETRIBUCIÓN VARIABLE A L/P	REMUNERACIÓN POR PERTENENCIA A COMISIONES	INDEMNIZACIÓN	OTROS CONCEPTOS	TOTAL EJERCICIO 2017	TOTAL EJERCICIO 2016
F. Abril-Martorell	775	120	0	880	0	36	0	8 ⁽¹⁾	1.819	1.911
J. de Andrés	535	80	0	371	0	24	0	614 ⁽²⁾	1.624	1.254
J. Monzón	--	--	--	--	--	--	--	250 ⁽³⁾	250	3.000
D. García-Pita	0	80	0	0	0	55	0	0	135	128
J. C. Aparicio	0	80	0	0	0	40	0	0	120	120
A. Menéndez	0	80	0	0	0	48	0	0	128	128
J. March	0	80	0	0	0	24	0	0	104	104
S. Martínez-Conde	0	80	0	0	0	64	0	0	144	144
I. Aguilera	0	40	0	0	0	12	0	0	52	116
L. Lada	0	80	0	0	0	40	0	0	120	112
I. Santillana	0	80	0	0	0	84	0	0	164	164
R. Sugrañes	0	40	0	0	0	12	0	0	52	104
A. Terol	0	80	0	0	0	62	0	0	142	144
E. De Leyva	0	80	0	0	0	64	0	0	144	144
S. Irazo	0	40	0	0	0	10	0	0	50	--
M. Rotondo	0	40	0	0	0	17	0	0	57	--

(1) importe correspondiente a la retribución en especie en concepto de asistencia sanitaria;

(2) Incluye el importe correspondiente a la retribución en especie (6m€) en concepto de asistencia sanitaria y el importe percibido con ocasión de la resolución de su relación contractual con la Sociedad (608m€) por los siguientes conceptos: (a) incumplimiento por la Sociedad del plazo contractual de preaviso; (b) vacaciones no disfrutadas; y (c) la compensación devengada en el periodo correspondiente al pacto de no concurrencia suscrito con la Sociedad.

(3) incluye la compensación devengada en el periodo por el Sr. Monzón, anterior Presidente ejecutivo, correspondiente al pacto de no concurrencia suscrito con la Sociedad.

II. Sistemas de retribución basados en acciones

NOMBRE/ PERIODO DEVENGO EJERCICIO	DENOMINACIÓN DEL PLAN Y FECHA DE IMPLANTACIÓN	TITULARIDAD DE OPCIONES AL PRINCIPIO DEL EJERCICIO 2017				OPCIONES ASIGNADAS DURANTE EL EJERCICIO 2017					ACCIONES ENTREGADAS ⁽¹⁾ DURANTE EL EJERCICIO 2017		
		Nº OPCIONES	Nº ACCIONES AFECTADAS	PRECIO DE EJERCICIO (€)	PLAZO EJERCICIO	Nº OPCIONES	Nº ACCIONES AFECTADAS	PRECIO DE EJERCICIO (€)	PLAZO EJERCICIO	CONDICIONES PARA SU EJERCICIO	Nº ACCIONES	PRECIO (€)	IMPORTE (M €)
2015-2017	Retribución Medio Plazo trianual												
F. Abril- Martorell											478.759	11,64	5.573
J. de Andrés											194.423	11,64	2.263

(1) La entrega efectiva de las acciones se produjo el 8 de marzo de 2018 pero el devengo a 31 de diciembre de 2017

III. Sistemas de ahorro a largo plazo

NOMBRE	APORTACIÓN DEL EJERCICIO POR PARTE DE LA SOCIEDAD (MILES €)		IMPORTE DE LOS FONDOS ACUMULADOS (MILES €)	
	EJERCICIO 2017	EJERCICIO 2016	EJERCICIO 2017	EJERCICIO 2016
F. Abril-Martorell	465	465	1.404	916
J. de Andrés	343	374	0	4.967

IV. Otros beneficios (en miles de €)

RETRIBUCIÓN EN FORMA DE ANTICIPOS, CRÉDITOS CONCEDIDOS

CONSEJEROS	TIPO DE INTERÉS DE LA OPERACIÓN	CARACTERÍSTICAS ESENCIALES DE LA OPERACIÓN	IMPORTES EVENTUALMENTE DEVUELTOS	EJERCICIO 2016
------------	---------------------------------	--	----------------------------------	----------------

CONSEJEROS	PRIMAS DE SEGUROS DE VIDA		GARANTÍAS CONSTITUIDAS POR LA SOCIEDAD A FAVOR DE LOS CONSEJEROS	
	EJERCICIO 2017	EJERCICIO 2016	EJERCICIO 2017	EJERCICIO 2016
F. Abril-Martorell	18	14		
J. de Andrés	36	35		
D. García-Pita				
J. Carlos Aparicio				
A. Menéndez				
J. March				
S. Martínez-Conde				
I. Aguilera				
L. Lada				
I. Santillana				
R. Sugrañes				
A. Terol				
E. De Leyva				
S. Irazo				
M. Rotondo				

b) Retribuciones devengadas por los consejeros por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo. N/A

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €)

NOMBRE	RETRIBUCIÓN DEVENGADA EN LA SOCIEDAD				RETRIBUCIÓN DEVENGADA EN SOCIEDADES DEL GRUPO				TOTALES		
	TOTAL RETRIBUCIÓN METÁLICO	IMPORTE DE LAS ACCIONES OTORGADAS	BENEFICIO BRUTO DE LAS OPCIONES EJERCITADAS	TOTAL EJERCICIO 2017	TOTAL RETRIBUCIÓN METÁLICO	IMPORTE DE LAS ACCIONES ENTREGADAS	BENEFICIO BRUTO DE LAS OPCIONES EJERCITADAS	TOTAL EJERCICIO 2017 GRUPO	TOTAL EJERCICIO 2017	TOTAL EJERCICIO 2016	APORTACIÓN A LOS SISTEMAS DE AHORRO DURANTE EL EJERCICIO
F. Abril-Martorell	1.819	5.573	0	7.392	0	0	0	0	7.392	1.911	465
J. de Andrés	1.624	2.263	0	3.887	0	0	0	0	3.887	1.254	343
D. García-Pita	135	0	0	135	0	0	0	0	135	128	0
J. Carlos Aparicio	120	0	0	120	0	0	0	0	120	120	0
A. Menéndez	128	0	0	128	0	0	0	0	128	128	0
J. March	104	0	0	104	0	0	0	0	104	104	0
S. Martínez-Conde	144	0	0	144	0	0	0	0	144	144	0
I. Aguilera	52	0	0	52	0	0	0	0	52	116	0
L. Lada	120	0	0	120	0	0	0	0	120	112	0
I. Santillana	164	0	0	164	0	0	0	0	164	164	0
R. Sugrañes	52	0	0	52	0	0	0	0	52	104	0
A. Terol	142	0	0	142	0	0	0	0	142	144	0
E. De Leyva	144	0	0	144	0	0	0	0	144	144	0
S. Iranzo	50	0	0	50	0	0	0	0	50	0	0
M. Rotondo	57	0	0	57	0	0	0	0	57	0	0
J. Monzón	250 ⁽¹⁾	--	--	250	--	--	--	--	250	3.000	---
Totales	5.105	7.836	0	12.941	0	0	0	0	12.941	7.573	808

(1) incluye en 2017 la compensación devengada en el periodo por el Sr. Monzón, anterior Presidente ejecutivo, correspondiente al pacto de no concurrencia suscrito con la Sociedad.

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.

a) Pertenencia a los órganos de administración

Como se indica en el apartado A.1 anterior, la Política de Remuneraciones vigente establece respecto a la retribución de los consejeros por su pertenencia a los órganos de administración que la misma puede ajustarse en función del cumplimiento de los objetivos hechos públicos por la Sociedad. Durante el ejercicio 2017, tal y como se indica en el apartado A.3 la asignación fija de los consejeros por su pertenencia al Consejo y a las Comisiones ha permanecido invariable.

b) Funciones ejecutivas

Tal y como se ha explicado en el apartado C.1., los objetivos cuantitativos de los consejeros ejecutivos (cash-flow libre, EBIT y contratación) se corresponden directamente con los resultados de la Sociedad y tienen una ponderación conjunta del 70% de su retribución variable anual. En el ejercicio 2017 el nivel de consecución dichos objetivos por parte del Presidente y del Consejero Delegado ha determinado el pago del 97,1% del importe asociado a estos objetivos.

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:

IAR 2016:

	NÚMERO	%SOBRE EL TOTAL
VOTOS EMITIDOS	126.514.908	100
VOTOS A FAVOR	90.600.849	71,6128
VOTOS EN CONTRA	2.372.196	1,875
ABSTENCIONES	33.541.863	26,5122

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.

- Las cuentas anuales recogen información amplia y detallada de distintos aspectos relacionados con las retribuciones de los consejeros y altos directivos así como de sus derechos y obligaciones contractuales.

Este Informe Anual de Remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 19 de marzo de 2018.

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

NO