

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.	A20001020
---------------	-----------

DENOMINACIÓN SOCIAL

CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, S.A

DOMICILIO SOCIAL

JOSÉ MIGUEL ITURRIOZ, 26 20200 BEASAIN GUIPUZCOA

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 política de remuneraciones de CAF atiende a los siguientes principios y fundamentos:

1. Criterios generales

- con carácter general, se busca atender a un criterio de mercado, tomando como base la retribución fijada para consejeros de sociedades cotizadas de tamaño o actividad similar a la de CAF. A estos efectos, se ha tenido en cuenta la información pública proporcionada por dichas sociedades;
- el sistema retributivo se basa en el principio fundamental de atracción y retención de los mejores profesionales, recompensándoles atendiendo a su nivel de responsabilidad y su trayectoria profesional, con base en la equidad interna y la competitividad externa;
- igualmente, CAF concibe el esquema de compensación de sus consejeros y de sus directivos como un factor fundamental para la creación de valor de la compañía, en interés tanto de sus accionistas como de sus trabajadores; y
- asimismo, el sistema retributivo de CAF se adapta en cada momento a lo que establezcan las normas legales aplicables, y trata de incorporar los estándares y principios de las mejores prácticas nacionales e internacionales generalmente aceptadas en materia de retribuciones y de buen gobierno de sociedades en cada momento.

2. Consejeros externos

- en el caso de los consejeros que no tienen la condición de ejecutivos, la retribución debe ser suficiente para compensar su dedicación, cualificación y responsabilidad. En el caso particular de los consejeros que no son ejecutivos ni dominicales, esta retribución no deberá comprometer su independencia en ningún caso;
- la política de remuneraciones de CAF persigue que se fomente la motivación y retención de los profesionales más adecuados.

3. Consejeros ejecutivos

En relación específicamente con los consejeros ejecutivos, la política de retribuciones por el desempeño de sus funciones ejecutivas, distintas de las de supervisión y decisión colegiada, se fundamenta en las siguientes premisas:

- ofrecer una retribución que permita atraer, retener y motivar a los profesionales más adecuados con el fin de facilitar que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en que desarrolla sus actividades; y
- tener un nivel retributivo global competitivo en relación con las entidades comparables en el sector.

En cambio, los consejeros ejecutivos no perciben ninguna retribución de carácter variable, ni ningún sistema retributivo vinculado a la consecución de objetivos que midan el desempeño a nivel individual, de la unidad de negocio o del conjunto de la entidad porque la Sociedad no lo considera necesario ni conveniente en estos momentos.

- No han existido cambios significativos en la política de remuneraciones de CAF llevada a cabo durante el año en curso respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior. Sin embargo la Sociedad está valorando presentar a la Junta General de Accionistas para su aprobación una propuesta de nueva política de remuneraciones o de modificación de la actualmente existente.

- Las remuneraciones que resultan de la aplicación de los principios generales anteriormente mencionados se sitúan en la zona media-baja en comparación con las correspondientes a otras sociedades cotizadas, utilizándose como criterio de comparación el relativo al tamaño o actividad similar a la de CAF. En particular, la retribución total por consejero de CAF está muy por debajo de la remuneración promedio de los consejeros de las sociedades que tienen una capitalización bursátil superior a 500 millones y no son del IBEX, que se sitúa en 288.000 euros, de conformidad con el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades cotizadas correspondiente al ejercicio 2015 elaborado por la CNMV.

CAF ha considerado oportuno aprobar una política de remuneraciones que tenga en cuenta las retribuciones aplicadas por sociedades comparables, utilizándolas como referencia a la hora de fijar la retribución de los consejeros, y atendiendo al mismo tiempo el compromiso adquirido por la Sociedad con la creación de valor en interés de los trabajadores y de los accionistas. En el supuesto de que se someta a la Junta General de Accionistas una propuesta de aprobación de nueva política de remuneraciones o de modificación de la actual, estos principios seguirán siendo, en todo caso, de aplicación.

- Dentro de la política de remuneraciones de CAF no se contemplan conceptos retributivos variables. Tras una valoración al respecto por parte de la sociedad y el análisis oportuno de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se ha estimado conveniente mantener una política de remuneraciones basada únicamente en una retribución fija anual. En este sentido, se ha considerado que la remuneración exclusivamente compuesta por una retribución fija es suficientemente atractiva para retener y motivar a los consejeros, a la vez que permite a CAF disponer de una política de remuneraciones sencilla, transparente y estable a lo largo del tiempo. Asimismo, la Sociedad considera que no es conveniente introducir conceptos retributivos variables en estos momentos, dado el contexto socioeconómico actual.

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

Durante el ejercicio 2015, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de CAF elevó una propuesta al Consejo de Administración, en relación con la política de retribuciones aplicable a los consejeros de CAF, que fue recogida en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2014, aprobado por unanimidad por el Consejo de Administración de la Sociedad en su sesión de 29 de abril de 2015, y que resultó posteriormente sometido a votación y aprobado por la junta general ordinaria de accionistas celebrada el 13 de junio de 2015, por una mayoría del 94%.

De conformidad con la disposición transitoria de la Ley 31/2014, la política contenida en dicho informe anual sobre remuneraciones constituye la política de remuneraciones de los consejeros vigente a los efectos del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

El proceso de definición de la política de remuneraciones se inició con una valoración por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la idoneidad de continuar aplicando el modelo retributivo aplicado durante los años anteriores en atención a la responsabilidad asumida por sus miembros, el objetivo de crear valor para los accionistas y los trabajadores, y las tendencias retributivas observadas en otras sociedades comparables.

Para ello se realizó un análisis de la información pública disponible sobre las políticas de remuneraciones aplicadas por las empresas comparables a CAF, por actividad o tamaño, observándose que los importes de remuneración percibidos por los consejeros de CAF se sitúan en niveles moderados en relación con dichas sociedades.

En consecuencia, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones informó favorablemente sobre el mantenimiento de la política de retribuciones seguida hasta la fecha, basada en los principios de moderación y prudencia, compensación por la dedicación efectivamente prestada por los consejeros, y correspondencia con la evolución de los resultados y el reparto de dividendos a los accionistas.

Durante el ejercicio 2016, en las reuniones mantenidas por la Comisión de Nombramientos, se ha valorado por sus miembros la conveniencia de plantear una modificación de la política de remuneraciones vigente o de proponer a la Junta General de Accionistas la aprobación de una nueva política. La Comisión de Nombramientos tiene previsto emitir y elevar al Consejo de Administración la propuesta correspondiente en los primeros meses del ejercicio 2017, con el objeto, en caso de resultar aprobada por el Consejo, de someter dicha modificación o nueva política a la aprobación de la Junta General de Accionistas del ejercicio 2017.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por tres miembros, con la siguiente calificación: dos independientes (entre ellos el Presidente) y un consejero bajo la calificación de “otros externos”.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

Los componentes fijos de las remuneraciones de los consejeros comprenden sueldos, en el caso de los consejeros ejecutivos, remuneración fija, en el caso de algún consejero no ejecutivo, y dietas para todos los miembros del Consejo. Asimismo, en concepto de otros beneficios, tres consejeros disponen de un seguro de vida.

En el ejercicio 2016 el importe total por todos estos conceptos ha ascendido a 1.495 miles de euros, según el desglose indicado en el Apartado D.

En relación con el ejercicio 2017, la Sociedad está valorando proponer a la Junta General de Accionistas una modificación de la política de retribuciones actual o la aprobación de una nueva política, aún no concretada, que resulte de aplicación ya en el ejercicio 2017. De resultar aprobada dicha propuesta, que contará con el informe previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y del Consejo de Administración, se produciría un aumento del importe total de los componentes fijos de la remuneración para el ejercicio 2017 y siguientes, debido principalmente a un aumento de las dietas a percibir por todos los consejeros.

A fecha de aprobación del presente informe, las dietas se corresponden con la remuneración por asistencia a las sesiones de los Consejos y ascienden a 60.000 euros anuales por consejero. No existe remuneración adicional por la pertenencia a las comisiones del Consejo.

Tampoco existe remuneración adicional por el desempeño del cargo de Presidente.

Se mantienen, por otra parte, los seguros de vida que se venían devengando en ejercicios anteriores a favor de los consejeros ejecutivos actuales o que lo fueron anteriormente. No existen otros beneficios, tales como anticipos o créditos.

En relación con los consejeros ejecutivos, la sociedad cuenta en el presente ejercicio con dos consejeros con esta calificación, que perciben remuneraciones en concepto de sueldos, seguros de vida y dietas. El consejero Delegado disfruta asimismo de un sistema de ahorro a largo plazo, tal y como se detalla en el apartado A.5. Como ya se indicó en el Informe de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2015 y se recoge en el Apartado A.7, la sociedad tiene suscrito un contrato de duración indefinida con el Consejero Delegado.

En relación con los consejeros externos, se ha devengado una remuneración fija a favor de uno de ellos, tal y como se detalla en el apartado D.1.a), con motivo de las funciones adicionales de asesoramiento que desempeña dicho consejero a favor de la sociedad en virtud del contrato correspondiente.

La retribución total del Consejo estimada para el ejercicio 2017, por todos los conceptos, alcanzará niveles similares a los devengados en el ejercicio 2016 en caso de mantenerse la política de remuneraciones actual. En cambio, en caso de que el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someta a la próxima Junta General de Accionistas una propuesta de modificación de la actual política de remuneraciones o de aprobación de una nueva, y ésta resulte aprobada con efectos desde el ejercicio 2017, la retribución total del Consejo alcanzará un importe superior con motivo principalmente de un aumento de las dietas a percibir por todos los consejeros.

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

El sistema retributivo de CAF no incluye componentes variables. Como se ha indicado anteriormente, tras el análisis realizado por la Sociedad y la evaluación previa al respecto de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se ha concluido que no resulta oportuno en estos momentos, dado el contexto socioeconómico actual, introducir estos componentes en la política retributiva de CAF. En todo caso, la retribución de los consejeros es suficiente para atraer y motivar a los profesionales más adecuados y compensar su dedicación.

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

Como se anunció en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del pasado ejercicio, la Sociedad ha suscrito un sistema de ahorro a largo plazo con su Consejero Delegado y ha realizado una aportación de 90.000 Euros en el ejercicio 2016 por este concepto. Se trata de un seguro colectivo de ahorro a largo plazo bajo el sistema de aportación definida, compatible con otro tipo de indemnizaciones, en el que mediante el pago de primas anuales se garantiza un beneficio en caso de que se alcance con vida la fecha de vencimiento correspondiente. En caso contrario, no existe consolidación de derechos hasta esa fecha.

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

Explique las indemnizaciones

No existen indemnizaciones pactadas o pagadas por la Sociedad en caso de terminación de las funciones como consejero, salvo lo indicado en el apartado A.7.

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 competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

De conformidad con el régimen previsto en el artículo 249 LSC en relación con los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas al amparo de una delegación de facultades del consejo o de cualquier otro título, la Sociedad suscribió un contrato con el consejero delegado de duración indefinida y con el contenido estipulado en dicho artículo. En dicho contrato se establece una indemnización equivalente a dos años de su retribución fija en caso de cese en el cargo de consejero delegado por voluntad de la sociedad y sin causa imputable al consejero. Asimismo, el contrato prevé expresamente las obligaciones, a cargo del consejero delegado, de no competencia y de exclusividad, durante un plazo adicional de dos años a partir del cese del consejero delegado en el cargo.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

No existe ninguna remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a 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

Los consejeros no perciben ninguna retribución en forma de anticipos, créditos o garantías.

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

Explique las remuneraciones en especie

La sociedad no tiene pactadas remuneraciones en especie con sus consejeros, salvo lo indicado respecto a los seguros de vida.

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 devengadas por ningún consejero en virtud de pagos realizados por la Sociedad a una tercera entidad en la cual preste servicios el consejero.

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 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 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

La política de remuneraciones de CAF atiende primeramente a criterios de mercado y al cumplimiento de los principios de moderación y prudencia.

Para la definición de los componentes e importes que integran el sistema retributivo, CAF atiende en todo momento a los intereses a largo plazo de la Sociedad y, en particular, a garantizar una correspondencia con la evolución de los resultados de la empresa y un adecuado reparto de beneficios a los accionistas.

Como muestra de ello, los administradores no disfrutaron de ningún sistema de retribución variable ni de opciones sobre acciones y/u otros instrumentos financieros, ni de otras formas de retribución como anticipos, garantías o créditos.

Los consejeros tampoco han recibido en estos ejercicios remuneraciones adicionales como consecuencia de su pertenencia a consejos de administración o a la alta dirección de otras sociedades del grupo.

Tras un análisis de la información pública disponible sobre las remuneraciones devengadas por los consejeros de las empresas comparables a CAF, se observa que los importes percibidos por los consejeros de CAF se sitúan en niveles moderados en relación con estas sociedades.

Con todo ello, la Sociedad considera que la exposición a riesgos excesivos queda reducida y que el sistema de remuneraciones implantado atiende a objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

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

Durante el ejercicio 2016 la Sociedad ha aplicado una estructura y conceptos retributivos similares a los empleados en ejercicios anteriores. Así, sólo se han aplicado conceptos retributivos de carácter fijo, consistentes en sueldos, remuneraciones fijas y dietas por asistencia a los consejos, así como seguros de vida en determinados casos.

Asimismo, la sociedad ha suscrito un sistema de ahorro a largo plazo con un consejero, realizando la aportación anual correspondiente.

En el referido ejercicio, los administradores no han disfrutado de ningún sistema de retribución variable ni de opciones sobre acciones y/u otros instrumentos financieros, ni de otras formas de retribución como anticipos, garantías o créditos.

Los consejeros no han recibido tampoco remuneraciones adicionales como consecuencia de su pertenencia a comisiones o a consejos de administración o a la alta dirección de otras sociedades del grupo.

Durante el ejercicio 2016 la retribución global de los consejeros ha ascendido a una cantidad aproximada de 1.495 miles de euros en concepto de sueldos, seguros de vida, dietas de asistencia a los Consejos y remuneraciones fijas. Asimismo, la sociedad ha realizado una aportación al sistema de ahorro a largo plazo suscrito, según lo indicado anteriormente, por importe de 90.000 euros.

El Consejo de Administración ha determinado la retribución de cada consejero atendiendo a los criterios y circunstancias observados en ejercicios anteriores, y de acuerdo con la política de remuneraciones aprobada por la Sociedad. Asimismo, el Consejo basa sus decisiones a este respecto en las consideraciones previas de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
ANDRES ARIZKORRETA GARCIA	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ALEJANDRO LEGARDA ZARAGÜETA	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSE IGNACIO BERROETA ECHEVARRIA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 23/05/2016.
JUAN JOSÉ ARRIETA SUDUPE	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
LUIS MIGUEL ARCONADA ECHARRI	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
XABIER GARAIALDE MAIZTEGI	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JAVIER MARTÍNEZ OJINAGA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSE ANTONIO MUTILOA IZAGUIRRE	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARTA BAZTARRICA LIZARBE	Ejecutivo	Desde 22/01/2016 hasta 31/12/2016.
CARMEN ALLO PEREZ	Independiente	Desde 11/06/2016 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
ANDRES ARIZKORRETA GARCIA	485	0	60	0	0	0	0	0	545	430
ALEJANDRO LEGARDA ZARAGÜETA	0	300	57	0	0	0	0	0	357	340
JOSE IGNACIO BERROETA ECHEVARRIA	0	0	27	0	0	0	0	0	27	39
JUAN JOSÉ ARRIETA SUDUPE	0	0	60	0	0	0	0	0	60	40

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 MIGUEL ARCONADA ECHARRI	0	0	60	0	0	0	0	0	60	40
XABIER GARAIALDE MAIZTEGI	0	0	60	0	0	0	0	0	60	40
JAVIER MARTÍNEZ OJINAGA	0	0	60	0	0	0	0	0	60	34
JOSE ANTONIO MUTILOA IZAGUIRRE	0	0	60	0	0	0	0	0	60	35
MARTA BAZTARRICA LIZARBE	145	0	60	0	0	0	0	0	205	0
CARMEN ALLO PEREZ	0	0	36	0	0	0	0	0	36	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
ANDRES ARIZKORRETA GARCIA	90	0	90	0

iv) Otros beneficios (en miles de €)

ANDRES ARIZKORRETA GARCIA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		0,00	0,00
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
14	13	0,00	0,00

ALEJANDRO LEGARDA ZARAGÜETA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		0,00	0,00
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
11	10	0,00	0,00

MARTA BAZTARRICA LIZARBE			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			

MARTA BAZTARRICA LIZARBE			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		0,00	0,00
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	0,00	0,00

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
ANDRES ARIZKORRETA GARCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALEJANDRO LEGARDA ZARAGÜETA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE IGNACIO BERROETA ECHEVARRIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN JOSÉ ARRIETA SUDUPE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS MIGUEL ARCONADA ECHARRI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
XABIER GARAIALDE MAIZTEGI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER MARTÍNEZ OJINAGA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE ANTONIO MUTILOA IZAGUIRRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARTA BAZTARRICA LIZARBE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARMEN ALLO PEREZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ANDRES ARIZKORRETA GARCIA	545	0	0	545	0	0	0	0	559	443	90
ALEJANDRO LEGARDA ZARAGÜETA	357	0	0	357	0	0	0	0	368	350	0
JOSE IGNACIO BERROETA ECHEVARRIA	27	0	0	27	0	0	0	0	27	39	0
JUAN JOSÉ ARRIETA SUDUPE	60	0	0	60	0	0	0	0	60	40	0
LUIS MIGUEL ARCONADA ECHARRI	60	0	0	60	0	0	0	0	60	40	0
XABIER GARAIALDE MAIZTEGI	60	0	0	60	0	0	0	0	60	40	0
JAVIER MARTÍNEZ OJINAGA	60	0	0	60	0	0	0	0	60	34	0
JOSE ANTONIO MUTILOA IZAGUIRRE	60	0	0	60	0	0	0	0	60	35	0
MARTA BAZTARRICA LIZARBE	205	0	0	205	0	0	0	0	205	0	0
CARMEN ALLO PEREZ	36	0	0	36	0	0	0	0	36	0	0
TOTAL	1.470	0	0	1.470	0	0	0	0	1.495	1.021	90

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.

El Consejo y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tienen en cuenta la situación económico-financiera de la Sociedad para la fijación de los niveles de retribución de los consejeros. Sin embargo, el sistema de retribución implantado en CAF, comprende, como se ha explicado anteriormente, únicamente conceptos retributivos de carácter fijo. Por tanto, no se devenga a favor de los consejeros ninguna remuneración calculada en función directa de las variaciones en el rendimiento 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	2.503.051	73,02%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	346.942	13,86%
Votos a favor	2.156.105	86,14%
Abstenciones	4	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.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27/02/2017.

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

Sí

No