

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2017

C.I.F.

A20001020

DENOMINACIÓN SOCIAL

CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, S.A

DOMICILIO SOCIAL

JOSE MIGUEL ITURRIOZ, 26 (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 fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 10 de junio de 2017, previa propuesta del Consejo de Administración de fecha 26 de abril de 2017, formulada a la vista del informe y de la propuesta emitidos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en esa misma fecha. No obstante, cabe destacar que la política de remuneraciones aprobada por la Junta General no incorpora cambios sustanciales en relación con la política que ha venido siendo aplicada por CAF durante los ejercicios anteriores. Asimismo, según fue aprobado por la Junta General, dicha política de remuneraciones resulta de aplicación para el ejercicio 2017 y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a su aprobación, es decir, los ejercicios 2018, 2019 y 2020, sin perjuicio de las modificaciones, adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, puedan ser aprobadas en cada momento por la Junta General de Accionistas de CAF.

* 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 similares a los de CAF, de acuerdo con la información pública proporcionada por dichas sociedades, así como al cumplimiento de los principios de moderación y prudencia;

- el sistema retributivo se basa en el principio fundamental de atracción y retención de los mejores profesionales, recompensándoles atendiendo al nivel de responsabilidad y a 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 a largo plazo de la compañía, en particular con el fin de garantizar una correspondencia con la evolución de los resultados de la empresa y un adecuado reparto de beneficios a los accionistas, en interés tanto de estos como de sus trabajadores;

- 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 se fijará en un nivel que no comprometa en ningún caso su independencia de criterio; y

- la política de remuneraciones 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 a éstos 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.

Durante el ejercicio de 2017, los consejeros ejecutivos no han percibido 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. No obstante, la política de remuneraciones aprobada por la Junta General prevé la posibilidad de incorporar durante su periodo de vigencia conceptos retributivos variables.

* 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 que no son del IBEX, que se sitúa en 304.000 euros, de conformidad con el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades cotizadas correspondiente al ejercicio 2016 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 al 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 en un futuro una propuesta de aprobación de nueva política de remuneraciones o de modificación de la actual, estos principios seguirán siendo, en todo caso, de aplicación.

* Durante el ejercicio 2017 no se han aplicado conceptos retributivos variables, al haberse considerado que la remuneración exclusivamente compuesta por una retribución fija era suficientemente atractiva en dicho ejercicio para retener y motivar a los consejeros, a la vez que permitía a CAF disponer de una política de remuneraciones sencilla, transparente y estable. No obstante, como ya ha sido indicado, la política de remuneraciones aprobada por la Junta General prevé que durante su periodo de vigencia puedan incorporarse dichos conceptos retributivos variables, vinculados a la consecución de objetivos económico-financieros e industriales concretos definidos en el Plan Estratégico, cuantificables y alineados con el interés social y con los objetivos estratégicos de la Sociedad. Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la determinación de los objetivos al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el mismo. De conformidad con ello, el Consejo de Administración aprobó en su sesión de 25 de octubre de 2017 una propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de introducir componentes variables en la remuneración de los consejeros ejecutivos y de los altos directivos, basados en el cumplimiento de determinados KPIs en el ejercicio 2017, que se abonarán, en su caso, durante el ejercicio 2018, estando previsto diseñar un sistema de remuneración variable más elaborado para su aplicación en el ejercicio 2019.

Para la fijación de los distintos componentes del paquete retributivo de los Consejeros, el Consejo se basa en la propuesta que en cada caso formula la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en atención a la responsabilidad asumida por cada Consejero y las funciones que desempeña.

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 2017, la Comisión de Nombramiento y Retribuciones de CAF elevó, en su sesión de 26 de abril, una propuesta al Consejo de Administración relativa a:

(i) una política de remuneraciones para su posterior sometimiento a la Junta General Ordinaria de Accionistas, que no incorporaba cambios sustanciales en relación con la política de remuneraciones que ha venido siendo aplicada por la Sociedad durante los ejercicios anteriores, pero sí incorporaba algunas previsiones y mejoras en función de los cambios y evolución experimentados por el Consejo de Administración y la Sociedad; y

(ii) de conformidad con la referida política, y para el caso de que fuera aprobada por la Junta General, la propuesta de remuneración de los consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2017.

Con fecha 26 de abril de 2017, el Consejo de Administración acordó someter a la Junta General Ordinaria de Accionistas la aprobación de la nueva política de remuneraciones de los consejeros, de conformidad con la propuesta formulada por la Comisión de Nombramiento y Retribuciones. La política de remuneraciones fue aprobada por la Junta General celebrada el 10 de junio de 2017 bajo el punto sexto del orden del día, con una mayoría del 80,66% de los votos emitidos. Igualmente, el Consejo de Administración aprobó también la remuneración de los consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2017, en los términos de la propuesta formulada por la Comisión de Nombramiento y Retribuciones.

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 formular y aprobar un modelo retributivo en atención a la responsabilidad asumida por sus miembros, con el objetivo de crear valor para los accionistas y los trabajadores, y a 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 la formulación de una política de retribuciones para su elevación al Consejo de Administración y su posterior sometimiento a la aprobación de la Junta General, basada en los principios de moderación y prudencia, compensación adecuada por la dedicación efectivamente prestada por los consejeros, y correspondencia con la evolución de los resultados y el reparto de dividendos a los accionistas.

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 un consejero no ejecutivo, dietas para todos los miembros del Consejo por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración, y dietas adicionales para los miembros que asisten a las Comisiones. Asimismo, en concepto de otros beneficios, tres consejeros disponen de un seguro de vida.

En el ejercicio 2017, el importe total por todos estos conceptos ha ascendido a 1.721 miles de euros, según el desglose indicado en el Apartado D.

A fecha de aprobación del presente informe, las dietas se corresponden con (i) la remuneración por asistencia a las sesiones de los Consejos, que ascienden a 70.000 euros anuales por consejero, y (ii) la remuneración por asistencia a las sesiones de las Comisiones, que ascienden a 15.000 euros anuales por consejero y comisión.

No 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 2016 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 en 2017 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 desempeñadas por dicho consejero a favor de la Sociedad.

Respecto a la retribución fija del Consejo para el ejercicio 2018, por todos los conceptos, no se dispone a esta fecha de una estimación de la misma, si bien su importe total se mantendrá en niveles similares a los devengados en el ejercicio 2017.

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 ha incluido componentes retributivos variables durante el ejercicio 2017.

No obstante lo anterior, tal y como se ha indicado anteriormente, la política de remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 10 de junio de 2017 prevé la posibilidad de incorporar durante su periodo de vigencia conceptos retributivos variables, vinculados a la consecución de objetivos económico-financieros e industriales concretos definidos en el Plan Estratégico, cuantificables y alineados con el interés social y con los objetivos estratégicos de la Sociedad, correspondiendo al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la determinación de los objetivos al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el mismo.

De conformidad con ello, el Consejo de Administración aprobó en su sesión de 25 de octubre de 2017 una propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de introducir componentes variables en la remuneración de los consejeros ejecutivos y de los altos directivos, basados en el cumplimiento de determinados KPIs en el ejercicio 2017, que se abonarán, en su caso, durante el ejercicio 2018. Asimismo, también se aprobó en dicha fecha la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribución de diseñar un sistema de remuneración variable más elaborado para su aplicación en el ejercicio 2019.

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 ha informado en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de ejercicios anteriores, la Sociedad tiene suscrito un sistema de ahorro a largo plazo con su Consejero Delegado. 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. En el ejercicio 2017 se ha realizado una aportación de 140.000 Euros por este concepto.

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 concurrencia, 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 han disfrutado en 2017 de anticipos, garantías o créditos, y tampoco han recibido 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 2017 la Sociedad ha aplicado una estructura y unos conceptos retributivos similares a los empleados en ejercicios anteriores, aunque incorporando algunas previsiones y mejoras en función de los cambios y evolución experimentados por el Consejo de Administración, todo ello de conformidad con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas del 10 de junio de 2017.

Así, sólo se han aplicado conceptos retributivos de carácter fijo, consistentes en sueldos, remuneraciones fijas y dietas por asistencia a los Consejos y a las reuniones de las comisiones del Consejo, así como seguros de vida en determinados casos.

Asimismo, la sociedad ha realizado la aportación anual correspondiente al sistema de ahorro a largo plazo que tiene suscrito con el consejero delegado.

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 consejos de administración o a la alta dirección de otras sociedades del grupo.

Durante el ejercicio 2017 la retribución global de todos los consejeros ha ascendido a una cantidad aproximada de 1.721 miles de euros en concepto de sueldos, remuneraciones fijas, seguros de vida y dietas de asistencia a los Consejos y a las comisiones de este. Asimismo, la sociedad ha realizado una aportación al sistema de ahorro a largo plazo suscrito en relación con el Consejero Delegado, según lo indicado anteriormente, por importe de 140.000 euros.

El Consejo de Administración ha determinado la retribución de cada consejero atendiendo a los criterios y circunstancias observados en ejercicios anteriores, de acuerdo con la nueva política de remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de la Sociedad el 10 de junio de 2017. Asimismo, el Consejo basa sus decisiones a este respecto en los informes previos de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y en las responsabilidades y funciones asumidas por cada Consejero.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
ANDRES ARIZCORRETA GARCIA	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ALEJANDRO LEGARDA ZARAGÜETA	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN JOSÉ ARRIETA SUDUPE	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
LUIS MIGUEL ARCONADA ECHARRI	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
XABIER GARAIALDE MAIZTEGI	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 11/12/2017.
JAVIER MARTÍNEZ OJINAGA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOSE ANTONIO MUTILOA IZAGUIRRE	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARTA BAZTARRICA LIZARBE	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CARMEN ALLO PEREZ	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JULIÁN GRACIA PALACÍN	Independiente	Desde 10/06/2017 hasta 31/12/2017.
ANE AGIRRE ROMARATE	Independiente	Desde 19/12/2017 hasta 31/12/2017.

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 2017	Total año 2016
ANDRES ARIZCORRETA GARCIA	485	0	70	0	0	0	0	0	555	545
ALEJANDRO LEGARDA ZARAGÜETA	0	300	63	0	0	15	0	0	378	357
JUAN JOSÉ ARRIETA SUDUPE	0	0	70	0	0	30	0	0	100	60

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 2017	Total año 2016
LUIS MIGUEL ARCONADA ECHARRI	0	0	70	0	0	15	0	0	85	60
XABIER GARAIALDE MAIZTEGI	0	0	70	0	0	0	0	0	70	60
JAVIER MARTÍNEZ OJINAGA	0	0	70	0	0	15	0	0	85	60
JOSE ANTONIO MUTILOA IZAGUIRRE	0	0	70	0	0	0	0	0	70	60
MARTA BAZTARRICA LIZARBE	152	0	70	0	0	0	0	0	222	205
CARMEN ALLO PEREZ	0	0	70	0	0	15	0	0	85	36
JULIÁN GRACIA PALACÍN	0	0	42	0	0	0	0	0	42	0
ANE AGIRRE ROMARATE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
ANDRES ARIZCORRETA GARCIA	140	90	230	90

iv) Otros beneficios (en miles de €)

ANDRES ARIZCORRETA 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 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
17	14	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 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
12	11	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 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
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 2017	Total año 2016
ANDRES ARIZCORRETA GARCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALEJANDRO LEGARDA ZARAGÜETA	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
JULIÁN GRACIA PALACÍN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANE AGIRRE ROMARATE	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 2017 sociedad	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 al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ANDRES ARIZCORRETA GARCIA	555	0	0	555	0	0	0	0	572	559	140
ALEJANDRO LEGARDA ZARAGÜETA	378	0	0	378	0	0	0	0	390	368	0
JUAN JOSÉ ARRIETA SUDUPE	100	0	0	100	0	0	0	0	100	60	0
LUIS MIGUEL ARCONADA ECHARRI	85	0	0	85	0	0	0	0	85	60	0
XABIER GARAIALDE MAIZTEGI	70	0	0	70	0	0	0	0	70	60	0
JAVIER MARTÍNEZ OJINAGA	85	0	0	85	0	0	0	0	85	60	0
JOSE ANTONIO MUTILOA IZAGUIRRE	70	0	0	70	0	0	0	0	70	60	0
MARTA BAZTARRICA LIZARBE	222	0	0	222	0	0	0	0	222	205	0
CARMEN ALLO PEREZ	85	0	0	85	0	0	0	0	85	36	0
JULIÁN GRACIA PALACÍN	42	0	0	42	0	0	0	0	42	0	0
ANE AGIRRE ROMARATE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1.692	0	0	1.692	0	0	0	0	1.721	1.468	140

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 durante el ejercicio 2017 solo ha comprendido, como se ha explicado anteriormente, conceptos retributivos de carácter fijo. Por tanto, no se ha devengado 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	24.383.251	71,12%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	4.779.112	19,60%
Votos a favor	19.603.189	80,40%
Abstenciones	950	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 27/02/2018.

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

Sí

No