

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.

A83511501

DENOMINACIÓN SOCIAL

SOLARIA ENERGIA Y MEDIOAMBIENTE, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PRINCESA, 2 MADRID

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

La base y principios generales sobre los que se sustenta la política de remuneraciones, es conseguir la adecuación entre la dedicación de los consejeros que forman parte del consejo de administración de la compañía y la responsabilidad que cada uno de ellos asume; todo ello conjugado con la realidad salarial del mercado laboral en compañías que presenten un tamaño similar, con un volumen de facturación parejo y en un sector de actuación similar o de características lo más parecidas posibles.

El mercado de referencia usado es el del sector energético como marco, y más exactamente el de las empresas que desarrollan su actividad en el área de las energías renovables. Esta referencia es aplicable a todos los puestos de trabajo, desde los que van de los puestos de trabajo de base, pasando por mandos intermedios, hasta los miembros del comité de dirección, y por último los consejeros del consejo de administración. El objetivo es conseguir una estructura salarial que aúne las mejores prácticas existentes en la industria de referencia, con la estrategia de la empresa, y que el resultado obtenido sea competitivo con respecto al resto de empresas que conforman el sector.

Con respecto al anterior periodo, no se dan cambios remarcables; habiéndose validado que la estructura retributiva existente está alineada con los objetivos estratégicos de la compañía y es competitiva en el sector de referencia. En todo momento se ponderarán los siguientes principios a la hora de establecer la estructura salarial:

a) Principio de proporcionalidad: Se tomará como referencia los niveles retributivos existentes en el mercado para empresas que se consideren similares.

b) Principio de independencia: La retribución nunca deberá comprometer la independencia de los consejeros.

c) Principio de corresponsabilidad y sostenibilidad: Los resultados de la compañía afectarán a la retribución en general.

d) Principio de adecuación al cargo: La dedicación y la responsabilidad determinarán de forma muy directa la estructura retributiva de la persona.

La remuneración del Consejo de Administración queda establecida atendiendo al marco legal y estatutario existente en la compañía, tomando como base los siguientes aspectos:

a) Cantidad fija anual según los estándares del mercado.

b) Entrega de acciones o derechos de opción sobre las mismas. Este elemento retributivo tendría que ser aprobado en Junta General de accionistas.

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

La fijación de la política retributiva queda fijada con la contribución de:

- a) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Compañía (en adelante CNR)
- b) El Presidente del Consejo.

Será el departamento de Recursos Humanos quien plasme la ejecución de las políticas retributivas que de estos órganos se dimanen, tanto para el Consejo como para el general de la empresa.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Compañía está compuesta por los siguientes consejeros:

- D. Carlos Francisco Abad Rico / Presidente
- D. Manuel Azpilicueta Ferrer / Vocal
- Corporación Arditel, S.L.U. / Vocal

Esta comisión utiliza el asesoramiento del departamento de Recursos Humanos, si bien, no con carácter vinculante a la hora de fijar las directrices y políticas retributivas a aplicar en la compañía en todos los niveles, ya sea en emolumentos de carácter fijo, como en especie, o variable. En el ejercicio 2016, esta comisión no contó con el asesoramiento de ningún ente externo.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de sus funciones que tiene atribuidas, revisa periódicamente la política de retribuciones del consejo de administración y podrá revisar las del resto de miembros de la empresa, elevando a éste las políticas que considere oportunas tanto en cuanto a conceptos como a sus cuantías.

Con respecto a los miembros del Consejo de Administración se establece:

Retribución fija: El cargo de consejero es retribuido de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales. La remuneración del Consejo de Administración es fijada por la Junta General de Accionistas anualmente o con la vigencia superior de tiempo que la propia Junta General de Accionistas acuerde, y consistirá en una asignación fija.

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

-D. Enrique Díaz-Tejeiro Gutiérrez.
Presidente del Consejo de Administración
Vocal en el Comisión de Auditoría
TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL FIJA: 150 miles €

-Corporación Arditel, S.L.U.
Vicepresidente del Consejo de Administración
Vocal en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones
TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL FIJA: 75 miles €

-Inversiones Miditel, S.L.U.
Vicepresidente del Consejo de Administración
TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL FIJA: 75 miles €

-D. Manuel Azpilicueta Ferrer
Consejero miembro del Consejo de Administración
Presidente del Comisión de Auditoría
Vocal en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones
TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL FIJA: 75 miles €

-D. Carlos Francisco Abad Rico
Consejero miembro del Consejo de Administración
Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones
Vocal en el Comisión de Auditoría
TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL FIJA: 75 miles €

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
--

Los paquetes retributivos por desempeño de funciones de los miembros del Consejo incorporan los siguientes elementos básicos:

a) Retribución Fija.

Su cuantía debe estar en línea con los equiparables del mercado, teniendo en cuenta la situación y posición de la Compañía.

b) Entrega de acciones o derechos de opción sobre las mismas. Este elemento retributivo tendría que ser aprobado en Junta General de Accionistas.

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
--

En la actualidad no existe ningún elemento retributivo de estas características aplicable a los miembros del consejo de administración.

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

Explique las indemnizaciones

No existen en la actualidad indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejeros.

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

Según lo establecido en la legislación vigente.

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

Ninguna diferente respecto a las detalladas con anterioridad.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No existe concesión a los Consejeros de ningún tipo de 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 remuneración en especie se fundamenta en la entrega de acciones o derecho de opción sobre las mismas. Este elemento retributivo tendrá que ser aprobado en Junta General de Accionistas.

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

Los pagos correspondientes a los consejeros dominicales Corporación Arditel S.L.U e Inversiones Miditel S.L.U. se realizan mediante la preceptiva factura emitida por las citadas entidades a la Compañía, por un importe equivalente al señalado con anterioridad en base a la retribución fija asignada.

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

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 retributiva actualmente existente se ajusta al entorno, circunstancias, valores y objetivos de la compañía. De cualquiera de las formas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de sus funciones, tiene atribuidas la revisión periódica de la política de retribuciones del Consejo de Administración, elevando a este las políticas que considere oportunas tanto en cuanto a conceptos como a cuantías. Este sistema constituye una herramienta que garantiza la flexibilidad y capacidad de adaptación retributiva de la compañía a las circunstancias que bien puntual o bien permanentemente puedan afectar a la estrategia de la compañía en lo referente a sus valores y objetivos.

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

La estructura de retribución de los consejeros se ajusta a lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital, en los Estatutos de la Sociedad y en el Reglamento del Consejo.

La retribución de los consejeros durante el ejercicio cerrado ha sido aplicada a través del concepto de retribución fija anual aprobado en la pasada Junta General de Accionistas.

La cuantía de los importes devengados por cada uno de los miembros del Consejo de Administración ha sido la siguiente:

-D. Enrique Díaz-Tejeiro Gutiérrez.
Presidente del Consejo de Administración
Vocal en el Comisión de Auditoría
RETRIBUCION DEVENGADA EJERCICIO 2016: 150 miles €

-Corporación Arditel, S.L.U.
Vicepresidente del Consejo de Administración
Vocal en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones
RETRIBUCION DEVENGADA EJERCICIO 2016: 75 miles €

-Inversiones Miditel, S.L.U.
Vicepresidente del Consejo de Administración
RETRIBUCION DEVENGADA EJERCICIO 2016: 75 miles €

-D. Manuel Azpilicueta Ferrer
Miembro del Consejo de Administración

Presidente del Comisión de Auditoría
Vocal en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones
RETRIBUCION DEVENGADA EJERCICIO 2016: 75 miles €

-D. Carlos Francisco Abad Rico
Miembro del Consejo de Administración
Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones
Vocal en el Comisión de Auditoría
RETRIBUCION DEVENGADA EJERCICIO 2016: 75 miles €

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2016
CARLOS FRANCISCO ABAD RICO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ENRIQUE DIAZ TEJEIRO GUTIERREZ	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
CORPORACION ARDITEL, S.L.U.	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
INVERSIONES MIDITEL, S.L.U.	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MANUEL AZPILICUETA FERRER	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
CARLOS FRANCISCO ABAD RICO	0	75	0	0	0	0	0	0	75	37
MANUEL AZPILICUETA FERRER	0	75	0	0	0	0	0	0	75	75
ENRIQUE DIAZ TEJEIRO GUTIERREZ	0	150	0	0	0	0	0	0	150	150
CORPORACION ARDITEL, S.L.U.	0	75	0	0	0	0	0	0	75	75
INVERSIONES MIDITEL, S.L.U.	0	75	0	0	0	0	0	0	75	75

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
CARLOS FRANCISCO ABAD RICO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MANUEL AZPILICUETA FERRER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ENRIQUE DIAZ TEJEIRO GUTIERREZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CORPORACION ARDITEL, S.L.U.	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
CARLOS FRANCISCO ABAD RICO	75	0	0	75	0	0	0	0	75	37	0
MANUEL AZPILICUETA FERRER	75	0	0	75	0	0	0	0	75	75	0
ENRIQUE DIAZ TEJEIRO GUTIERREZ	150	0	0	150	0	0	0	0	150	150	0
CORPORACION ARDITEL, S.L.U.	75	0	0	75	0	0	0	0	75	75	0
INVERSIONES MIDITEL, S.L.U.	75	0	0	75	0	0	0	0	75	75	0
TOTAL	450	0	0	450	0	0	0	0	450	412	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Los Consejeros durante el ejercicio 2016 han devengado exclusivamente la retribución fija. No han recibido retribución alguna en concepto de entrega de acciones o derechos de opción sobre las mismas.

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	63.802.802	58,21%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	10.000	0,01%
Votos a favor	63.792.802	99,99%
Abstenciones	0	0,00%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Todos los aspectos relativos a materia de remuneración han sido debidamente informados en los apartados previos.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 14/03/2017.

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

Sí

No