

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2013
--	------------

C.I.F.	A-08000630
---------------	------------

DENOMINACIÓN SOCIAL

ERCROS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

AVDA. DIAGONAL 593-595, 5ª PLANTA, BARCELONA

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones

La política de retribuciones de Ercros se basa en el principio de plena transparencia y moderación. Según este principio, las retribuciones del Consejo de Administración deben alcanzar a todos los miembros de dicho Consejo - incluida la totalidad de las retribuciones de los consejeros ejecutivos- y a todos los conceptos retributivos -incluidas las indemnizaciones por cese-, estableciéndose como único límite la no revelación de información comercial sensible.

Las retribuciones de los consejeros externos deben ser las precisas para atraer y retener a las personas del perfil profesional deseado; las necesarias para retribuir la dedicación, calificación y responsabilidad que el cargo exige; y moderadas para no afectar a su independencia.

La política de retribuciones de los miembros del Consejo de Administración de Ercros está basada en lo estipulado sobre esta materia en los Estatutos de la Sociedad (artículo 35), el Reglamento de Consejo de Administración (artículos 17 y 37), el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Remuneración (artículos 1 y 2), los criterios orientadores y recomendaciones contenidas en el Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (recomendaciones 33-36) y lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital (artículos 217-219).

El presente Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros sigue el modelo establecido en el anexo 1 de la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, que a su vez recoge lo previsto en la Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, por la que se determinan el contenido y la estructura del Informe Anual sobre Remuneraciones, entre otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas, en desarrollo de la Ley 2/2011 de Economía Sostenible.

Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el ejercicio de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.

En 2013 no se efectuó ningún cambio en la política de remuneraciones respecto a la aplicada en 2013 y para 2014, no se prevé tampoco ningún cambio respecto de la política aplicada en 2013. No forma parte de la política de retribuciones la concesión de opciones sobre acciones de la Sociedad por lo que no se ha concedido ninguna opción sobre acciones de la Sociedad.

El modelo de retribución actual se definió en 2011. Por acuerdo de la Junta General de Accionistas, de 30 de junio, a propuesta del Consejo de Administración se eliminó la posibilidad de que los consejeros percibieran una retribución en concepto de participación en los beneficios de la Sociedad y se implantó la percepción de una retribución fija anual para los consejeros externos, en sustitución de las dietas por asistencia al Consejo de Administración y a las Comisiones que venían percibiendo hasta entonces.

Con estas medidas se eliminó la volatilidad del importe global de las remuneraciones del Consejo y la exposición a riesgos excesivos, y se simplificó la estructura de retribución de los consejeros. Desde el punto de vista del gobierno societario, el nuevo sistema de retribuciones contribuyó a contener el coste del Consejo y a fomentar la transparencia.

Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneraciones de la Sociedad.

De acuerdo con el artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración, para la determinación de las remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Remuneración debe tener en consideración la situación de la Sociedad, la actuación de las distintas personas afectadas, así como la situación del mercado.

La Sociedad no ha utilizado de modelo a ninguna otra empresa comparable para establecer su política de remuneraciones.

Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto de los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Únicamente el consejero ejecutivo puede percibir una retribución variable que no puede exceder el 40% del importe de su salario bruto anual.

El componente variable de su retribución está vinculado a la obtención de mejoras relevantes y sostenibles en los resultados de la compañía, y se encuentra moderado por el entorno económico general y por la situación de la compañía en particular.

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 Comisión de Nombramientos y Remuneración es la responsable de determinar y someter a la aprobación del Consejo de Administración una propuesta sobre las remuneraciones de los consejeros y la alta dirección, así como las condiciones de los contratos de los directivos. El Consejo de Administración debe someter a la votación consultiva de la Junta General de Accionistas la remuneración de los consejeros como parte del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

En concreto, las funciones de la Comisión de Nombramientos y Remuneración respecto de la retribución de los consejeros y altos ejecutivos son las siguientes:

-Proponer anualmente la política de remuneración de los miembros del Consejo de Administración y del primer nivel de directivos, tanto en su importe como en sus distintos elementos constitutivos; la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las condiciones de su contrato, y las condiciones de los contratos de los altos directivos.

-Vigilar el cumplimiento de la política retributiva.

-Velar por la transparencia de las retribuciones de los consejeros.

-Elaborar anualmente el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros para someterlo a la aprobación del Consejo de Administración.

Por su parte, el Consejo de Administración es el órgano responsable de aprobar, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneración:

-La modalidad, procedimientos e importe de las retribuciones anuales de los consejeros en su condición como tales y en el desempeño de otras funciones distintas, de acuerdo con lo establecido en los principios generales de la política de retribuciones.

-La retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos.

-El sometimiento del Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros a la votación consultiva de la Junta General de Accionistas.

La Comisión de Nombramientos y Remuneración está formada por dos miembros elegidos de entre los consejeros externos a propuesta del presidente del Consejo. La presidencia de la Comisión debe recaer en un consejero independiente.

Durante 2013 y hasta el momento de aprobación del presente Informe, la composición de la Comisión de Nombramientos y Remuneración ha permanecido invariada. Integran la Comisión: D. Luis Fernández-Goula Pfaff, presidente, y D. Ramón

Blanco Balín, vocal, ambos consejeros externos independientes. Actúa como secretario no miembro de la Comisión, el director de Recursos Humanos de Ercros, D. Joaquín Sanmartín Muñiz.

Para definir la política retributiva de los consejeros o elaborar el presente Informe, la Comisión de Nombramientos y Remuneración no ha requerido la contratación de asesores 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

El criterio aplicado por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones para fijar las retribuciones de los consejeros en 2014 ha sido la congelación de las retribuciones totales con relación a las percibidas en 2013.

Los consejeros no ejecutivos perciben una retribución por el desempeño de su cargo que consiste en una retribución fija anual, que se hace efectiva en la forma que determina el Consejo de Administración. Para 2014, está previsto que la retribución fija que perciba cada consejero externo tenga un importe de 41.320 euros (el mismo importe que en 2013 y 2012).

Esta retribución es la única que percibe este grupo de consejeros sin perjuicio de los seguros colectivos y de responsabilidad civil correspondientes al desempeño de su función como consejeros, y del reembolso de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se originen en el desempeño de su función de consejeros.

La retribución fija del consejero ejecutivo está integrada por los siguientes conceptos:

a)Retribución dineraria, que en 2013 ascendió a 434.695,15 euros (434.577,91 en 2012).

b)Retribución en especie consistente en: (i) el uso de la vivienda habitual en la que reside; (ii) utilización de un vehículo; (iii) seguro de vida y (iv) seguro de asistencia médica.

La política seguida desde 2011, y que sigue vigente para 2014, ha sido la congelación del importe global de estas retribuciones.

El consejero ejecutivo no percibe retribución alguna por el ejercicio de las funciones de supervisión y decisión colegiada del Consejo.

De acuerdo con lo previsto en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo, los consejeros no perciben dietas por su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración o de las Comisiones de Supervisión y Control. En Ercros, tampoco se remunera de forma adicional el cargo de presidente.

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
--

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.

Ercros no tiene establecido ningún plan retributivo a favor de sus consejeros, incluidos planes sobre acciones u otros instrumentos financieros.

Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.

La política retributiva de Ercros no contempla ningún tipo de retribución en concepto de participación en beneficios.

Como se ha explicado en el epígrafe A.1., en 2011 se eliminó la posibilidad de que los administradores de la Sociedad percibieran una remuneración en concepto de participación en los beneficios. Remuneración que, si bien estaba contemplada en los Estatutos Sociales, nunca se había percibido.

Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).

Ercros no tiene establecido un sistema de primas anuales para sus consejeros.

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.

De acuerdo con lo previsto en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración, únicamente el consejero ejecutivo puede ser beneficiario de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable en función del rendimiento de la Sociedad, toda vez que los consejeros externos sólo pueden percibir una retribución fija.

No obstante, desde el ejercicio 2011, el consejero ejecutivo no ha devengado ningún importe en concepto de retribución variable. Tampoco se prevé que lo devengue en 2014.

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.

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones ha fijado la retribución variable del consejero ejecutivo a cuenta del ejercicio 2013 en un 0% del salario bruto habida cuenta del difícil contexto económico en el que tuvo que desenvolverse la compañía (el mismo porcentaje que en el año anterior).

Para determinar la retribución variable, la Comisión de Nombramientos y Remuneración tiene en cuenta la situación de la Sociedad y del mercado.

No está previsto que el consejero ejecutivo vaya a ser beneficiario en 2014 de ningún plan de retribución mediante la entrega de acciones de la Sociedad o instrumentos referenciados al valor de la acción (tampoco la percibió en 2013). Este tipo de retribución no puede ser percibido por los consejeros externos.

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

El consejero ejecutivo puede ser beneficiario de sistemas de previsión financiados por la compañía, tales como aportaciones a planes de pensiones, seguros de vida o cualesquiera otros, no así los consejeros externos.

Hasta 2011, dicho consejero ha sido beneficiario de un plan de pensiones de aportación definida, al que se aportaba el 2% de sus retribuciones dinerarias fijas anuales. A partir de esta fecha, la Sociedad no ha realizado ninguna aportación más dado que, en virtud de lo estipulado en el artículo 29.1 del Reglamento de especificaciones del plan de pensiones de los empleados del Grupo Ercros, el consejero ejecutivo perdió la condición de partícipe por haber cumplido 65 años de edad.

Las aportaciones realizadas a este plan han dado lugar a derechos económicos plenamente consolidados a favor del consejero ejecutivo, dado que tiene el mismo tratamiento que las aportaciones del resto de trabajadores del Grupo Ercros y son plenamente compatibles con la indemnización prevista en su contrato de alta dirección y que se detallan en el apartado siguiente.

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

Explique las indemnizaciones

Únicamente el consejero ejecutivo tiene pactada por contrato una indemnización, por un importe equivalente a una anualidad de la retribución total percibida, en los supuestos de: desistimiento por parte de Ercros; despido disciplinario declarado improcedente, y resolución del contrato por voluntad del alto directivo sobre la base de cualquiera de las causas previstas en el artículo 10.3 del Real Decreto 1382/1985, referidas a modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que sean perjudiciales para el alto directivo, impago reiterado de salarios o cualquier otro incumplimiento grave por la empresa.

En los dos primeros supuestos, Ercros deberá comunicar su decisión con un preaviso de tres meses. En caso de incumplimiento de dicho preaviso, el alto directivo tendrá derecho a una indemnización adicional equivalente a los salarios correspondientes al período incumplido.

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

El consejero ejecutivo tiene suscrito un contrato de trabajo, de duración indefinida, con Ercros, S.A. que está regido por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, de regulación de la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Además de las condiciones salariales y de indemnización descritas, el contrato de este consejero incluye cláusulas de no concurrencia y exclusividad, salvo autorización por escrito; no competencia post-contractual, durante un año, y secreto profesional.

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

En 2013 los consejeros no han percibido remuneraciones suplementarias devengadas como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes al cargo de consejero, excepto el consejero ejecutivo que, como se ha descrito anteriormente, percibe retribuciones por sus funciones de alta dirección. Esta situación continuará así durante 2014.

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

En 2014, no está previsto que los consejeros de Ercros sean retribuidos mediante anticipos, créditos o garantías a su favor, toda vez que dichas retribuciones no forman parte de la política de remuneraciones de la Sociedad con relación a los consejeros.

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

Explique las remuneraciones en especie

El consejero ejecutivo viene percibiendo retribuciones en especie, en concepto de alquiler y gastos de vivienda, vehículo y seguro médico. A su vez, dicho consejero es beneficiario de un seguro de vida individual y otro colectivo.

En 2014, se actualizarán los importes de las partidas de la retribución en especie de acuerdo con lo estipulado en los correspondientes contratos y se ajustará, en su caso, a la baja la retribución dineraria a efectos de que la retribución total no se vea incrementada respecto de 2013.

La cobertura del seguro de vida individual se corresponde con 2,5 veces el salario bruto anual, en tanto que la cobertura del seguro de vida colectivo está marcada por el convenio colectivo. En 2014, se prevé que las primas que se satisfagan por este concepto tengan un importe de 24.279,40 euros (21.086,70 euros en 2013).

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

La Sociedad no devenga remuneraciones a favor de ningún consejero a través de una tercera entidad.

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

La Sociedad no remunera a los consejeros con ningún otro concepto retributivo distinto de los que se han expuesto anteriormente.

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 los acciones adoptadas para reducir los riesgos

De acuerdo con el artículo 35 de los Estatutos Sociales, las remuneraciones de los consejeros estarán sometidas a los requisitos de transparencia y moderación.

Para garantizar la moderación, a la hora de fijar las retribuciones del Consejo, la Comisión de Nombramientos y Remuneración, que está integrada exclusivamente por consejeros independientes, debe tener en cuenta la situación de la Sociedad y del mercado.

Por otro lado, el sistema de retribución de los administradores de Ercros no contempla el pago de retribuciones variables o bonus, cuyo importe pudiera comportar un riesgo excesivo para la compañía. Con todo, el Consejo ha tomado las siguientes medidas para mitigar el impacto de las remuneraciones de los consejeros en los resultados de la Sociedad:

-La congelación de la retribución total percibida por el Consejo.

-La fijación en cero euros de la retribución variable del consejero ejecutivo a cuenta del ejercicio 2013.

-La supresión de la retribución en concepto de participación en los beneficios de la Sociedad.

-La sustitución de las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones de Supervisión y Control por una retribución fija para los consejeros externos.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

No se prevén cambios significativos en la política de retribución de los consejeros de Ercros anteriormente descrita para los años futuros, en especial respecto de los componentes fijos y las retribuciones de carácter variable, los sistemas de previsión, la relación entre la remuneración variable y los resultados o las condiciones de contrato del consejero ejecutivo.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

No se prevén cambios en el actual proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones, ni tampoco en el papel que desempeña la Comisión de Nombramientos y Remuneración.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

Como se ha dicho en el apartado A.13., el sistema vigente de remuneración del Consejo no puede dar lugar a una exposición a riesgos excesivos.

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

Como se ha comentado en los puntos A.1. y A.10. anteriores, las principales características de la política de retribuciones en 2013 fueron: la congelación de la retribución fija de todos los consejeros y la fijación en cero euros de la retribución variable del consejero ejecutivo.

De tal suerte que la remuneración total del Consejo de Administración, incluidos todos los conceptos retributivos y otros beneficios (sueldos, retribuciones fijas y variables, pagos en especie y primas de seguros de vida), ha alcanzado los 714.189,11 euros en 2013, levemente inferior a los 715.604,85 euros de 2012.

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2013
ANTONIO ZABALZA MARTÍ	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
RAMÓN BLANCO BALÍN	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
LUIS FERNÁNDEZ GOULA PFAFF	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	Otro Externo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.

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 2013	Total año 2012
EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	0	41	0	0	0	0	0	0	41	41
RAMÓN BLANCO BALÍN	0	41	0	0	0	0	0	0	41	41
LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	0	41	0	0	0	0	0	0	41	41
LUIS FERNÁNDEZ GOULA PFAFF	0	41	0	0	0	0	0	0	41	41
ANTONIO ZABALZA MARTÍ	435	0	0	0	0	0	0	93	528	525

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 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
ANTONIO ZABALZA MARTÍ	0	0	95	86

iv) Otros beneficios (en miles de €)

ANTONIO ZABALZA MARTÍ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No se ha retribuido en forma de anticipos o créditos concedidos.	Cero euros.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
21	26	La Sociedad no ha constituido garantías a favor del consejero.	La Sociedad no ha constituido garantías a favor del consejero.

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 2013	Total año 2012
EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAMÓN BLANCO BALÍN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS FERNÁNDEZ GOULA PFAFF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO ZABALZA MARTÍ	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 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	41	0	0	41	0	0	0	0	41	41	0
RAMÓN BLANCO BALÍN	41	0	0	41	0	0	0	0	41	41	0
LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	41	0	0	41	0	0	0	0	41	41	0
LUIS FERNÁNDEZ GOULA PFAFF	41	0	0	41	0	0	0	0	41	41	0
ANTONIO ZABALZA MARTÍ	528	0	0	528	0	0	0	0	528	525	0
TOTAL	692	0	0	692	0	0	0	0	692	689	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.

La ratio de la retribución total percibida en 2013 por los miembros del Consejo de Administración sobre el resultado del Grupo de la controladora es de 0 (0 en 2012).

La influencia del rendimiento del Grupo en las remuneraciones se ha reflejado del siguiente modo:

-En la congelación de las retribuciones fijas de todos los consejeros, externos y ejecutivo, y

-En la decisión de la Comisión de Nombramientos y Remuneración de que el consejero ejecutivo no percibiera retribución variable.

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	59.922.785	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	5.871.249	9,80%
Votos a favor	53.609.011	89,46%
Abstenciones	442.525	0,74%

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.

Toda la información relevante en materia de remuneración de los consejeros ha quedado recogida en el presente Informe, sin que a juicio de la Sociedad sea necesario incluir ninguna información adicional.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 20/02/2014.

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

Sí

No