

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-80240427

DENOMINACIÓN SOCIAL

CLINICA BAVIERA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PASEO DE LA CASTELLANA, 20, (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

Los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones de los consejeros se resumen en los siguientes puntos:

- La retribución de los Consejeros externos debe ser la necesaria para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer su independencia.
- El Consejo procurará que la retribución del Consejero sea moderada y acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías de similar tamaño y actividad, favoreciendo las modalidades que vinculen una parte significativa de la retribución a la dedicación a la Compañía, a sus resultados y a la creación de valor.
- La retribución de los Consejeros será plenamente transparente.
- En caso de retribuciones variables, las políticas retributivas deberán incorporar las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares.

Los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones de los consejeros se resumen en los siguientes puntos:

- La retribución de los Consejeros externos debe ser la necesaria para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer su independencia.
- El Consejo procurará que la retribución del Consejero sea moderada y acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías de similar tamaño y actividad, favoreciendo las modalidades que vinculen una parte significativa de la retribución a la dedicación a la Compañía, a sus resultados y a la creación de valor.
- La retribución de los Consejeros será plenamente transparente.
- En caso de retribuciones variables, las políticas retributivas deberán incorporar las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares.

La política retributiva de la Sociedad es idéntica a la del año anterior y no ha sufrido cambios significativos respecto de los ejercicios anteriores. A nivel cuantitativo se ha acordado practicar una congelación retributiva a los consejeros por lo que las cuantías son idénticas a las percibidas en el año anterior.

La política retributiva de la Sociedad se encuentra en línea con lo previsto en los artículos 217 y siguientes de la Ley de Sociedades de Capital, en el artículo 22 de los estatutos sociales y en los artículos 28 y 29 del Reglamento del Consejo de Administración. En virtud de lo previsto en dichas disposiciones la Sociedad:

(i) **Retribución de la función de consejero independiente:** Consiste en una cantidad fija acordada con carácter anual por la Junta General. Dicha cantidad será distribuida por el Consejo de Administración entre sus distintos miembros previéndose la posibilidad de que dicha distribución pueda hacerse de manera desigual entre los consejeros. El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha optado por retribuir, dentro de los consejeros externos, únicamente a los consejeros independientes para garantizar su dedicación a las tareas de supervisión y decisión inherentes a su pertenencia a dicho órgano colegiado sin comprometer su independencia.

(ii) **Retribución por el desempeño de la función de consejero ejecutivo:** Consiste en una remuneración por el desempeño de sus funciones ejecutivas formada por: (a) un componente fijo, que se establece para cada uno de los consejeros ejecutivos, determinado en atención los servicios y responsabilidades asumidos por cada uno de ellos; y (b) para alguno de los consejeros ejecutivos y, en línea con lo establecido en el artículo 22.2 de los estatutos, una cantidad variable ligada a la facturación generada por dicho consejero para la Sociedad y cobrada, durante el ejercicio. Dicha retribución variable tiene carácter anual y es liquidada de una sola vez. La Junta General deberá ratificar, anualmente, las cantidades percibidas por los consejeros ejecutivos de la Sociedad.

Finalmente los miembros del Consejo de Administración podrán percibir otra remuneración en razón de la relación profesional o laboral que mantengan con la Sociedad. La Comisión de Nombramiento y Retribuciones tendrá, en todo momento, pleno conocimiento de dichas otras funciones y remuneraciones garantizándose así el principio de transparencia respecto a la retribución de los consejeros.

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

Información sobre los trabajos preparatorios en la determinación de la política retributiva:

Conforme a lo establecido en el artículo 28.4 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad el Consejo de Administración, previo informe del Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobará un informe anual sobre la política de retribuciones de los Consejeros.

A tal efecto la Comisión de Nombramientos y Retribuciones preparará las propuestas de retribución de los consejeros y las evaluará a la vista de la información recibida del Consejero Delegado informando, posteriormente al Consejo de Administración, de las conclusiones alcanzadas y trasladando las propuestas de remuneración acordadas en su seno. En la determinación de la política retributiva no han intervenido asesores externos.

El Consejo de Administración de CLINICA BAVIERA, S.A, en su sesión de 13 de febrero de 2007, acordó la constitución de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La composición, competencias y funcionamiento de dicha Comisión se recogen en el artículo 19 del Reglamento del Consejo de Administración que, a tal efecto, establece:

Composición

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará formada por un mínimo de tres (3) Consejeros externos, nombrados por el Consejo de Administración y, entre ellos, deberá haber Consejeros Independientes. Su Presidente deberá ser un Consejero Independiente y será designado por el Consejo. Actuará como Secretario de la Comisión, el del Consejo de Administración.

En la actualidad la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesto por:

Nombre y apellidos Cargo Tipología

D. Pablo Díaz de Rábago Mazón Presidente Independiente
D. Ricardo Moreno Warleta Vocal Independiente
D. Javier Fernández Alonso Vocal Dominical
D. Diego Ramos Pascual Vocal Independiente

Entre sus competencias se encuentran proponer al Consejo de Administración:

- La política de retribución de los Consejeros y Altos Directivos;
- La retribución individual de los Consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos.
- Las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos.
- Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.

En cuanto a su funcionamiento:

La Comisión se reunirá cada vez que el Consejo o el Presidente de éste soliciten la emisión de informes o la adopción de propuestas en el ámbito de sus funciones y en todo caso, cuando la convoque su Presidente, lo soliciten dos de sus miembros o sea procedente la emisión de informes para la adopción de los correspondientes acuerdos. En todo caso, se reunirá para revisar, en su caso, la información que sea de su competencia y que vaya a incluirse en la información pública periódica a comunicar a los mercados y a sus órganos de supervisión, y para preparar la información sobre las retribuciones de los Consejeros que el Consejo de Administración ha de aprobar e incluir dentro de su documentación pública anual. Estará obligado a asistir a las sesiones de la Comisión y a prestarle su colaboración y acceso a la información de que disponga, cualquier Consejero ejecutivo o miembro del equipo directivo o del personal de la compañía que fuese requerido a tal fin.

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

En Clínica Baviera únicamente los consejeros ejecutivos y los independientes reciben una retribución fija.

Se ha asignado un componente fijo a los consejeros independientes por su dedicación a las tareas de supervisión y decisión inherentes a su pertenencia al Consejo de Administración. El importe total satisfecho por la Sociedad durante el ejercicio 2013 a los consejeros independientes ascendió a 99.603 € que se distribuyó entre los tres consejeros independientes a razón de 33.201 € a cada uno.

En el caso de los consejeros ejecutivos, el componente fijo de su retribución se determina en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos. El importe fijo satisfecho por la Sociedad durante el ejercicio 2013 a los consejeros ejecutivos ascendió a 373.882 € cuyo desglose sería como sigue: 253.822 € satisfechos a Don Eduardo Baviera y 120.000 € satisfechos a Don Julio Baviera.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgan.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el

plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.

- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

De conformidad con lo previsto en el artículo en el artículo 22.2 de los estatutos Don Julio Baviera Sabater percibe un componente variable anual ligado a la facturación bruta anual generada por él por su actividad para la Sociedad. Dicha retribución variable es liquidada de una sola vez. El importe total percibido por Don Julio Baviera Sabater en el ejercicio 2013 ha ascendido a 182.588 Euros.

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

No Aplica.

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

Explique las indemnizaciones

No se propone ningún compromiso en materia de indemnizaciones en caso de terminación de las funciones como consejero.

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

Condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como Consejeros ejecutivos:

- D. Julio Baviera Sabater tiene suscrito un contrato de Alta Dirección de fecha 13 de febrero de 2001, como Director General Médico, de duración indefinida, con la posibilidad extinguir el contrato mediante dimisión voluntaria o por desistimiento empresarial con preaviso de tres meses, en ambos casos, estipulándose que en caso de extinción del contrato en aquellos supuestos que generen indemnización con arreglo a la normativa laboral, dicha indemnización ascenderá a una anualidad de su salario fijo más los salarios de tramitación correspondientes. En caso de no respetarse el preaviso previsto en el contrato Don Julio Baviera Sabater tendrá derecho a percibir un importe equivalente al de todas las retribuciones correspondientes al tiempo que reste por cumplir de dicho período. El contrato formalizado con Don Julio Baviera Sabater prevé un pacto de no competencia post contractual que desplegará a partir de la fecha de extinción

del contrato laboral que vincula a Don Julio Baviera Sabater con la Sociedad. La obligación de no competencia tendrá una vigencia de un año a contar desde la fecha de extinción periodo durante el cual Don Julio Baviera Sabater percibiría mensualmente, en concepto de compensación económica, el setenta por ciento de su retribución fija bruta mensual en la fecha de extinción.

• D. Eduardo Baviera Sabater tiene suscrito un contrato mercantil, de duración indefinida, con la posibilidad extinguir el contrato mediante cese voluntario o por desistimiento empresarial con preaviso de tres meses, en ambos casos, estipulándose que en caso de extinción del contrato por desistimiento empresarial tendrá derecho a una indemnización bruta por importe de una anualidad de su salario fijo, salvo que dicho cese tenga lugar por una conducta gravemente dolosa y culpable en el ejercicio de sus funciones. En caso de no respetarse el preaviso previsto en el contrato Don Eduardo Baviera Sabater tendrá derecho a percibir un importe equivalente al de todas las retribuciones correspondientes al tiempo que reste por cumplir de dicho periodo. El contrato formalizado con Don Eduardo Baviera Sabater prevé un pacto de no competencia post contractual que desplegará sus efectos únicamente en el caso de que, extinguida la relación mercantil que vincula a Don Eduardo Baviera Sabater con la Sociedad, esta lo considerara conveniente y así lo comunicara a Don Eduardo Baviera Sabater en el plazo de un mes desde la extinción del contrato. La obligación de no competencia se extendería a los dos años siguientes a la fecha de extinción periodo durante el cual Don Eduardo Baviera Sabater percibiría mensualmente, en concepto de compensación económica, el cien por cien de su retribución fija bruta mensual en la fecha de extinción.

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 se propone ningún compromiso en materia de remuneraciones suplementarias.

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 hay ningún anticipo, crédito o garantía concedida.

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

Explique las remuneraciones en especie

No hay ninguna remuneración en especie.

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

D. Diego Ramos Pascual no percibe personalmente ninguna remuneración como Consejero. No obstante, DLA Piper Spain S.L., en la que éste presta sus servicios de forma exclusiva como responsable del Área de Tecnologías, factura a CLINICA BAVIERA, S.A por la actividad del Sr. Ramos en el Consejo la misma cifra anual que los demás consejeros independientes (33.201€).

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 hay 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 los acciones adoptadas para reducir los riesgos

Las retribuciones variables establecidas a determinadas categorías de empleados se basan en la consecución de objetivos marcados al final de cada ejercicio. Tales objetivos se enmarcan dentro de la política estratégica del Grupo, y no están vinculados a los resultados de la sociedad a corto plazo. Entre estas categorías de empleados se encuentran aquellos cuya actividad pueda repercutir en el perfil de riesgos de la sociedad.

Respecto a las medidas adoptadas para evitar los posibles conflictos de interés, la sociedad tiene aprobado un Código Interno de Conducta que establece que aquellas personas que se encuentren ante una posible situación de conflicto de interés, debe ponerlo en conocimiento de la Unidad de Cumplimiento de dicho Código, quien a su vez lo elevará al Comité de Auditoría la cual adoptará la decisión correspondiente, estableciéndose como regla general que el interés del Grupo deberá prevalecer sobre el de la persona afectada.

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

Salvo posibles cambios normativos futuros, la Sociedad no prevé que su política de remuneraciones actual experimente cambios significativos.

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

Salvo posibles cambios normativos futuros, la Sociedad no prevé cambios relevantes en el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones actual que se describe en el apartado A.2

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

La Sociedad no ha establecido incentivos específicos en la política retributiva de sus consejeros con el objetivo de reducir la exposición a riesgos excesivos. La remuneración satisfecha a los consejeros tiene un componente fundamentalmente fijo que busca compensar la dedicación de los consejeros independientes sin comprometer su independencia y, en relación con los consejeros ejecutivos, compensar adecuadamente el desempeño de sus labores directivas y de gestión. Únicamente uno de los consejeros ejecutivos percibe un componente variable anual ligado a la facturación anual bruta

cobrada. Los sistemas de retribución variable a mediodplazo ligados a la entrega de acciones o de opciones sobre acciones o, de cualquier otra forma, al valor de las acciones se percibirán sobre la base de consecución de objetivos alineados con los intereses de la Sociedad y sus accionistas de manera que se fomente tanto la retención de personas consideradas esenciales para la consecución de dichos intereses como el logro de dichos objetivos sin exponer a la Sociedad 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

La remuneración satisfecha a los consejeros tiene un componente fundamentalmente fijo que busca compensar la dedicación de los consejeros independientes sin comprometer su independencia y, en relación con los consejeros ejecutivos, compensar adecuadamente el desempeño de sus labores directivas y de gestión. Únicamente uno de los consejeros ejecutivos percibe un componente variable anual ligado a la facturación anual bruta cobrada. Se ha establecido un sistema de retribución variable a medio plazo ligado a la entrega de opciones sobre acciones con el objetivo de fomentar la retención de determinados directivos y de alinear sus intereses con la creación de valor para la Sociedad sin exponerla a riesgos excesivos.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
INVESTMENTS BALLO HOLDING B.V.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
DIEGO RAMOS PASCUAL	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
EDUARDO BAVIERA SABATER	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JULIO BAVIERA SABATER	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
PABLO DÍAZ DE RÁBAGO MAZÓN	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
RICARDO MORENO WARLETA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
INVERSIONES DARIO 3, BV	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
INVERSIONES GRUPO ZRISER, S.L.	Dominical	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
RICARDO MORENO WARLETA	0	33	0	0	0	0	0	0	33	33
DIEGO RAMOS PASCUAL	0	33	0	0	0	0	0	0	33	33
PABLO DÍAZ DE RÁBAGO MAZÓN	0	33	0	0	0	0	0	0	33	33
JULIO BAVIERA SABATER	120	0	0	63	0	0	0	0	183	194
EDUARDO BAVIERA SABATER	254	0	0	0	0	0	0	0	254	254

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 2013	Total año 2012
EDUARDO BAVIERA SABATER	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 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
EDUARDO BAVIERA SABATER	0	0	0	0

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
RICARDO MORENO WARLETA	33	0	0	33	0	0	0	0	33	33	0
JULIO BAVIERA SABATER	183	0	0	183	0	0	0	0	183	194	0
PABLO DÍAZ DE RÁBAGO MAZÓN	33	0	0	33	0	0	0	0	33	33	0
EDUARDO BAVIERA SABATER	254	0	0	254	0	0	0	0	254	254	0
DIEGO RAMOS PASCUAL	33	0	0	33	0	0	0	0	33	33	0
TOTAL	536	0	0	536	0	0	0	0	536	547	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.

N/A

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	12.166.520	74,60%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	270	0,01%
Votos a favor	12.166.250	74,60%
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.

Ninguno.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 24/03/2014.

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

Sí

No