

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-28037091

DENOMINACIÓN SOCIAL

URALITA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PASEO DE RECOLETOS, 3, 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

URALITA considera que el esquema de compensación de sus consejeros constituye un elemento clave para la creación de valor en la Compañía. Sus principios y fundamentos son:

- Suficiencia y adecuación al nivel de responsabilidad, dedicación, cualificación y grado de desempeño profesional de los consejeros en sus funciones.
- Alineación con los intereses de los accionistas.
- Adecuación a las tendencias y referencias del mercado, así como a las características de los distintos negocios y mercados en los que opera la Compañía.

El actual sistema de retribución de URALITA recoge los estándares y principios de las mejores prácticas nacionales e internacionales en materia de buen gobierno de sociedades.

De conformidad con el artículo 27 (“Retribución del Consejo”) de los Estatutos Sociales de URALITA, la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones de supervisión y decisión colegiada en el seno del Consejo podrá consistir en:

- Una cantidad equivalente al 2 por 100 de los resultados consolidados del ejercicio atribuibles a la Compañía, previo cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos. El artículo 218.2 de la Ley de Sociedades de Capital, establece que dicha participación solamente podrá ser detráida de los beneficios líquidos y una vez cubiertas las atenciones de la reserva legal y de la estatuaría y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo del 4 por 100. Históricamente esta retribución variable vinculada a resultados no se ha aplicado.

- Una retribución fija establecida cada ejercicio por la Junta General de Accionistas, que refleja el grado de dedicación de los consejeros a sus funciones. Si la Junta General no fijara esta cantidad, se entenderá que su cuantía máxima será la misma del ejercicio inmediatamente anterior.
- El Consejo de Administración decidirá sobre la cantidad anual dentro de los límites fijados por la Junta General y sobre su forma de distribución, pudiendo ser esta desigual entre los distintos consejeros.
- Con carácter adicional a lo anterior, los miembros del Consejo de Administración podrán ser retribuidos mediante entrega de acciones, derechos de opción sobre éstas u otro sistema referenciado al valor de las mismas. La aplicación de estos sistemas de retribución requerirá un acuerdo de la Junta General de Accionistas, de conformidad con el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital, a propuesta del Consejo de Administración y previo informe del Comité de Retribuciones y Nombramientos.

De conformidad con el artículo 27 (“Retribución”) del Reglamento del Consejo de Administración, las remuneraciones vinculadas, en su caso, a resultados de la Compañía deberán tomar en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y que minoren dichos resultados.

Los consejeros ejecutivos son retribuidos adicionalmente por el desempeño de funciones ejecutivas siguiendo los siguientes fundamentos:

- Nivel retributivo competitivo, aproximadamente en la mediana del mercado de compañías comparables.
- Equidad interna, recogiendo los principios y políticas retributivas del Grupo.
- Componente fijo adecuado a las características del puesto y responsabilidades asumidas.
- Variable anual en base a la consecución de objetivos de negocio establecidos y evaluados anualmente.

- Retribuciones en especie que alcanzan hasta el 13,4% del salario fijo, así como una cantidad adicional destinada a vehículo de empresa.
- Participación en un plan de retribución variable plurianual, en metálico, vinculado a objetivos estratégicos, con la finalidad de conseguir su máxima motivación y alineamiento con el proyecto empresarial de la Compañía. Sus características se detallan en el apartado A.4.

Para el ejercicio en curso no se prevén cambios significativos en el sistema de retribución aplicable a los miembros del Consejo de Administración. No obstante, el Comité de Retribuciones y Nombramientos realizará aquellos ajustes puntuales cuya corrección resulte aconsejable.

En cuanto al ejercicio 2013, el Consejo de Administración de URALITA aprobó la puesta en marcha de un Plan de Retribución a Largo Plazo para el Equipo Directivo de Uralita, S.A., cuyas características se detallan en el apartado A.4 y que afecta a los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas.

Adicionalmente, la Compañía revisa anualmente los objetivos e importes de la retribución variable anual.

La retribución aplicada por el Consejo de Administración de la Compañía se compone de una retribución fija por pertenencia al Consejo y otra remuneración fija por pertenencia a los Comités. En ambos casos la Presidencia se retribuye en cuantía superior en línea con las prácticas habituales de mercado. Los importes se fijan anualmente de acuerdo con referencias de mercado y aplicando un criterio de moderación y prudencia. Según el informe sobre retribución de consejos de administración de Spencer Stuart, la retribución del Consejo de URALITA se encuentra en la parte baja de la media de las compañías de la bolsa española, incluidas las comparables por volumen de negocio, capitalización bursátil y sector de actividad.

Todo lo anterior permite configurar un sistema retributivo sencillo y transparente, sin que los administradores de la Compañía, en su condición de tales, tengan cualquier otro tipo de elemento retributivo, de tipo fijo o variable, en especie o de carácter plurianual, así como ningún compromiso de pensiones derivado de su condición de consejeros de la Compañía.

Por lo que respecta a los consejeros ejecutivos, su retribución incluye un componente variable anual del 50% del componente fijo, en base a la consecución de los resultados del Grupo, y un bonus a largo plazo en función del cumplimiento sostenido de objetivos hasta el año 2015 equivalente a 3 veces su retribución fija, que podría incrementarse 1,5 veces para un cumplimiento de objetivos del 150%.

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

El artículo 16.3 del Reglamento del Consejo de Administración de URALITA atribuye al Comité de Retribuciones y Nombramientos del Consejo las siguientes funciones:

- Proponer al Consejo el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros.
- Elevar un informe al Consejo, evaluando, y en su caso, haciendo las propuestas que considere convenientes, sobre la política de retribución que acuerde en cada ejercicio el Consejo de Administración.
- Aprobar las retribuciones anuales que, por todos los conceptos, directos e indirectos, hayan de percibir los miembros del Equipo Directivo, constituido por el Presidente, el Consejero Delegado, en su caso, y demás miembros del Comité de Dirección del Grupo, así como determinar las condiciones básicas de sus respectivos contratos de alta dirección.
- Velar por la observancia de la política de retribuciones acordada por la sociedad.

El Reglamento del Consejo de Administración establece que el Comité de Retribuciones y Nombramientos estará integrado mayoritariamente por consejeros externos, designados por el propio Consejo de Administración.

El Presidente del Comité es nombrado por el Consejo de Administración de entre los consejeros independientes.

La composición del Comité es la siguiente:

- D. Juan José Nieto Bueso, Consejero Independiente, PRESIDENTE.
- Nefinsa, S.A. (representada por D. Gonzalo Serratos Luján), Consejero Ejecutivo, VOCAL.
- D. Javier González Ochoa, Consejero Ejecutivo, VOCAL Y SECRETARIO.

El Comité se ha reunido en 7 ocasiones en el ejercicio 2013.

El Comité de Retribuciones y Nombramientos revisa en todos los ejercicios la retribución del Consejo con criterios de prudencia, elevando al Consejo su propuesta de acuerdos oportunos con el objeto de adaptar dicha retribución a las circunstancias del mercado y a las características de las funciones que desempeñan los administradores de la Compañía.

Para realizar su labor, el Comité se apoya en la información proporcionada por los estudios sobre retribución y gobierno corporativo elaborados sobre sociedades cotizadas españolas en las que participa la Compañía y cuenta con la información y el asesoramiento de los servicios internos del Grupo.

Conforme a las competencias asumidas, el Comité de Retribuciones y Nombramientos propone las cuantías fijas a percibir por los consejeros e informa, con carácter previo, sobre las cantidades adicionales a percibir por los consejeros ejecutivos, tanto fijas como variables (incluyendo el Plan de Retribución a Largo Plazo) correspondiendo la decisión, en ambos casos, al Consejo de Administración.

Entre las cuestiones que son objeto de discusión en el seno del Comité de Retribuciones y Nombramientos, cabe destacar:

- Fijación de objetivos para el Equipo Directivo.
- Evaluación de objetivos del Equipo Directivo.
- Determinación de la política retributiva.
- Examen de propuestas de designación de miembros del Equipo Directivo.

Por su parte, los apartados E. y M. del artículo 4 del Reglamento del Consejo de Administración de URALITA establecen, como facultad cuyo ejercicio se reserva al Consejo:

- La aprobación de la política de retribuciones del Equipo Directivo del Grupo, así como su evaluación, pudiendo delegar dichas funciones en el Comité de Retribuciones y Nombramientos.
- La aprobación de la política de retribución del Consejo de Administración de cada ejercicio económico.

En consecuencia, la decisión última sobre la retribución corresponde al Consejo de Administración, dentro del marco de los Estatutos Sociales y con los límites fijados por la Junta General Ordinaria de Accionistas. El Comité de Retribuciones y Nombramientos propone al Consejo de Administración la política de retribución y éste último toma las decisiones dentro del marco del acuerdo de la Junta.

Por último, se somete a la Junta General de Accionistas la aprobación de los preceptivos asuntos, incluyendo la aprobación de la retribución del Consejo de Administración (de conformidad con el artículo 5 del Reglamento de la Junta General de Accionistas de Uralita, S.A.) y cualesquiera otros que establezca la Ley.

Para la configuración de la estructura retributiva de los consejeros ejecutivos, la Compañía en ocasiones recurre a la contratación de asesores externos a fin de contrastar los niveles y conceptos retributivos de determinados puestos o funciones, o simplemente actualizar información retributiva de mercado, así como para el diseño e implantación de nuevas fórmulas retributivas. En el ejercicio 2013 se ha contado con la colaboración de J&A Garrigues, S.L.P. como asesor externo en materia de retribuciones y en la elaboración del presente informe.

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

La retribución por el desempeño de funciones de supervisión y decisión colegiada en el seno del Consejo consiste en una cantidad fija anual, dándose mayor ponderación al ejercicio de la función del Presidente del Consejo de Administración y a los Presidentes de cada uno de los Comités.

El Consejo de Administración de Uralita en su sesión de fecha 26 de marzo de 2014 y a propuesta del Comité de Retribuciones y Nombramientos y dentro del límite acordado por la Junta General de Accionistas de la sociedad ha acordado mantener para el ejercicio 2014 las retribuciones aplicables a los miembros del Consejo de Administración y sus Comités.

Dicho nivel de retribución permanece inalterado desde el año 2008, si bien se ha visto reducido el total al haberse disminuido el número de consejeros en uno. Sin perjuicio del desglose individual que se detalla en los cuadros del apartado D.1, cabe mencionar que la retribución establecida es de 60.000€ brutos anuales por vocal del consejo y 9.000€ brutos anuales por pertenencia a alguna de las Comisiones.

Los Presidentes del Consejo y de las Comisiones perciben el doble por el desempeño de sus cargos.

Por lo que respecta a los consejeros ejecutivos, como ya se ha señalado anteriormente, el componente fijo se establece en función de las características del puesto y el perfil de quien lo ocupa. En el ejercicio 2013 la remuneración fija agregada devengada por los consejeros ejecutivos de URALITA ascendió a 2,06 millones de euros.

Por lo que respecta a las retribuciones en especie, estas incluyen la cesión del uso de un vehículo en renting.

Los importes individuales devengados en el ejercicio 2013 en concepto de remuneración fija por los miembros del Consejo de Administración de URALITA, incluyendo los consejeros ejecutivos, se detallan en los cuadros del apartado D.1.

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 consejeros de URALITA no perciben remuneración variable alguna por sus funciones de supervisión y decisión colegiada como consejeros.

Por otra parte, la retribución variable constituye uno de los fundamentos que integran la política retributiva de los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas.

Como consecuencia de los compromisos adquiridos en los acuerdos de financiación formalizados con la firma de inversión internacional KKR en abril de 2013, el sistema de retribución variable de los Consejeros Ejecutivos se ha modificado de la siguiente manera:

- El target del bono anual queda establecido en el 50% de la retribución fija.
- Se implanta un nuevo incentivo a largo plazo.

Ambos incentivos están ligados al cumplimiento de los objetivos de negocio pactados conjuntamente con la firma de inversión.

El importe de los incentivos será el doble en el caso del Presidente.

PLANES RETRIBUTIVOS DE LOS QUE SON BENEFICIARIOS LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS DE URALITA.

Los consejeros ejecutivos de URALITA participan en un sistema de retribución variable a largo plazo denominado "Plan de Retribución a Largo Plazo para el Equipo Directivo de Uralita, S.A." (el "Plan"), que fue aprobado por el Consejo de Administración de la Compañía en su sesión de 24 de julio de 2013, tras el análisis llevado a cabo por el Comité de Retribuciones y Nombramientos.

El Plan permite a sus beneficiarios percibir un incentivo en metálico (el Incentivo) vinculado a determinados objetivos de EBITDA y evolución del grado de apalancamiento de la Compañía en el periodo, establecidos en el Plan Estratégico 2013 – 2015.

Para la determinación del Incentivo se toma como referencia la retribución fija bruta anual a julio de 2013. Sobre dicho "target bonus" se aplican determinados coeficientes multiplicadores (CM):

- Un coeficiente multiplicador vinculado al grado de consecución del objetivo EBITDA.
- Un coeficiente multiplicador vinculado al grado de consecución del objetivo grado de apalancamiento.

Con carácter general, el valor de dichos coeficientes multiplicadores (CM) será de 1,5 para el caso de cumplimiento de los objetivos establecidos, pudiendo ser 0 en caso de incumplimiento y alcanzando hasta 2,25 en casos de sobrecumplimiento excepcional.

Para la percepción del Incentivo se exige la permanencia del consejero ejecutivo hasta la finalización del Plan, en septiembre de 2017.

SISTEMAS DE PRIMAS ANUALES ("BONUS")

Por lo que respecta a la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos, desde el ejercicio 2013 se ha simplificado el sistema de devengo de la retribución variable condicionando su percepción a conceptos puramente económicos del Grupo o del negocio de cada beneficiario, asegurando con ello la vinculación inmediata de la compensación con los objetivos económicos de cada uno de los consejeros ejecutivos.

La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos de URALITA se calcula partiendo de un "target bonus" que equivale al 50% de su retribución fija, siendo éste del 100% en el caso del Presidente.

Establecido el nivel de cumplimiento de cada conjunto de objetivos y considerando la ponderación asignada a cada uno de ellos, se calcula la retribución variable devengada en el ejercicio.

La evaluación del desempeño de los consejeros recae en el Consejo de Administración, a través del Comité de Retribuciones y Nombramientos, órgano encargado de evaluar anualmente el desempeño de funciones por parte del Presidente del Consejo y el primer ejecutivo de la Compañía e informar al Consejo de Administración sobre los aspectos más relevantes de dicha evaluación.

Las condiciones del sistema de retribución variable anual aplicable a los consejeros ejecutivos, incluyendo los objetivos, importes así como su encaje en la política retributiva general de la Compañía, son revisadas anualmente por parte del Comité de Retribuciones y Nombramientos, y son convenientemente comunicados a cada consejero ejecutivo.

Para un grado de consecución de objetivos del 100%, la retribución variable anual alcanza el 50% de la retribución fija, siendo del 100% en el caso del Presidente.

Para un grado de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos "target" del año 2014, la estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a corto plazo a abonar a los consejeros ejecutivos en el año 2015 ascendería 1,15 millones de euros.

Los objetivos tienen asociada una escala de cumplimiento que, en ciertos casos, permite recompensar el "sobrecumplimiento" de objetivos hasta un determinado límite, por lo que la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos puede alcanzar hasta el 75 por 100 de la retribución fija, siendo del 150% en el caso del Presidente.

El importe de la retribución variable anual a corto plazo devengada por los consejeros ejecutivos de URALITA en el ejercicio 2013 asciende a 1,5 millones de euros (el detalle individualizado se incluye en el apartado D1 siguiente).

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
--

Los consejeros ejecutivos tienen la opción solicitar que parte de la cantidad asignada como Retribución en Especie sea abonada por la Compañía a un Plan de Ahorro ligado a la jubilación.

La participación en este Plan es voluntaria y en ningún caso supone un incremento del total de percepciones retributivas.

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

Explique las indemnizaciones

Los contratos de los consejeros ejecutivos de URALITA no prevén blindajes ni pagos por indemnización distintos de los legalmente aplicables en cada momento para el supuesto de terminación de la relación con la Compañía.

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

- Duración:

Los contratos de los consejeros ejecutivos tienen una duración indefinida.

- Supuestos de cese e indemnizaciones:

No existen cláusulas de garantía o blindaje para casos de despido o cambios de control.

Los contratos de los consejeros ejecutivos de URALITA no prevén pagos por indemnización distintos de los legalmente aplicables en cada momento para el supuesto de terminación de la relación con la Compañía.

- Exclusividad:

Los contratos de los consejeros ejecutivos recogen la obligación de prestar servicios de forma exclusiva al Grupo Uralita durante el tiempo de vigencia de los mismos.

- Preaviso:

En los contratos de los consejeros ejecutivos no se establecen plazos de preavisos diferentes a los aplicables legalmente.

- Permanencia:

Los contratos de los consejeros ejecutivos de URALITA no contemplan cláusulas de permanencia.

- No competencia:

Los contratos de los consejeros ejecutivos de URALITA no contemplan cláusulas de no competencia.

- Otros:

Los contratos de los consejeros ejecutivos de URALITA contemplan la obligación de cumplir con la normativa deontológica del manual interno denominado "Principios éticos del Grupo Uralita y normas sobre conflicto de intereses".

Asimismo, los contratos de los consejeros ejecutivos incluyen cláusulas de confidencialidad.

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 existen remuneraciones suplementarias por servicios prestados a la Compañía distintos o adicionales a los ya descritos en el presente Informe.

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 ningún caso de anticipo, crédito o garantía alguna entre compañías del Grupo URALITA y sus administradores.

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

Explique las remuneraciones en especie

Los consejeros ejecutivos perciben una cantidad que asciende al 13,4% de su retribución fija en concepto de retribución en especie que pueden solicitar de manera voluntaria que la Compañía abone mediante la entrega de determinados productos y servicios.

Asimismo, tienen asignada una cantidad adicional destinada a un vehículo de empresa.

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.

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 distintos o adicionales a los descritos en el presente Informe.

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

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración, con carácter general corresponde al Consejo de Administración la aprobación y seguimiento de los sistemas de control interno del Grupo, mediante responsabilidad delegada en el Comité de Auditoría.

Entre otras competencias, el Comité de Auditoría es el órgano encargado de conocer el proceso de información financiera relativa a la Compañía y, en su caso, al Grupo, así como los sistemas de control interno y gestión de riesgos, revisando, entre otros aspectos, el cumplimiento de los requisitos normativos.

Por otra parte, URALITA ejerce, a través del Consejo y de su Comité de Retribuciones y Nombramientos, una revisión continua de la política de remuneración de sus consejeros para garantizar su adecuación a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Compañía.

El Comité de Retribuciones y Nombramientos es el órgano competente para:

- Proponer al Consejo el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros.
- Aprobar las retribuciones anuales que, por todos los conceptos, directos e indirectos, hayan de percibir los miembros del Equipo Directivo, constituido por el Presidente, el Consejero Delegado en su caso y demás miembros del Comité de Dirección del Grupo.
- Determinar las condiciones básicas de los contratos del Equipo Directivo.
- Velar por la observancia de la política de retribuciones.

En el ejercicio de sus funciones, el Comité de Retribuciones y Nombramientos determina un posicionamiento retributivo prudente para el Equipo Directivo de la Sociedad, que en la actualidad se sitúa en la parte baja de la media de las compañías de la bolsa española, incluidas las comparables con URALITA por volumen de negocio, capitalización bursátil y sector de actividad.

Por su parte, el Consejo de Administración es el órgano competente para:

- Aprobar la política de retribuciones del Equipo Directivo.
- Evaluar anualmente a dicho Equipo Directivo, mediante responsabilidad delegada en el Comité de Retribuciones y Nombramientos.
- Aprobar la política de retribución del Consejo de Administración de cada ejercicio económico.

Como resultado de lo anterior, los sistemas retributivos de los consejeros ejecutivos de URALITA llevan implícitos en su diseño medidas de control de riesgos excesivos.

En efecto, la retribución variable anual se vincula al cumplimiento de objetivos estratégicos de carácter cuantitativo, tanto de puesto individual como de Grupo, sin que el mix de retribución fija y retribución variable incentive la asunción de riesgos excesivos para la Compañía. En este sentido, la Compañía entiende que la retribución fija de los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total que permite introducir medidas de flexibilidad en la retribución variable pudiendo llegar incluso a su supresión.

Adicionalmente, con efectos en el ejercicio 2013 y como consecuencia de los compromisos adquiridos en los acuerdos de financiación formalizados con la firma de inversión internacional KKR en abril de 2013, la Compañía ha aprobado el Plan de Retribución a Largo Plazo para el Equipo Directivo de Uralita, S.A., vinculado igualmente al cumplimiento de determinados objetivos estratégicos evaluados en un marco plurianual.

El 50 por 100 del Incentivo que en su caso se devengue al amparo del Plan de Retribución a Largo Plazo se abonará de manera diferida en el mes de marzo de 2018.

La Compañía entiende que el sistema de remuneración configurado para los miembros del Consejo de Administración, incluidos los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, atiende, conforme a lo descrito en este Informe, a los principios de transparencia, prudencia y sencillez, sin que sea necesaria la adopción de medidas de limitación de riesgos adicionales a las descritas.

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

La Compañía no prevé cambios significativos en su política de remuneraciones para años futuros.

Cualquier modificación que afecte a los pactos firmados con la firma de inversión KKR deberá ser acordada entre las partes.

Para el año 2014 el importe estimado de la asignación fija para los ocho componentes del Consejo de Administración existentes a la fecha de elaboración del presente Informe es de 603.000 euros. Esta cantidad se ajustará con ocasión de la incorporación o salida de consejeros a lo largo del año y su distribución se realizará en proporción al tiempo de ejercicio en el cargo.

Para los consejeros ejecutivos, los importes agregados en concepto de retribución fija y variable estimados para el ejercicio 2014 son los siguientes:

- Retribución fija: 2,1 millones de euros.

En cuanto a la retribución variable, ésta dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para el ejercicio 2014.

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

Las competencias del Comité de Retribuciones y Nombramientos, así como del Consejo, en la configuración de la política retributiva son las detalladas en el apartado A.2 de este Informe, sin que se prevean cambios al proceso de toma de decisiones a este respecto.

Con carácter anual el Comité de Retribuciones y Nombramientos revisa en todos los ejercicios la retribución del Consejo, tanto fija como variable, con criterios de prudencia, elevando al Consejo su propuesta de acuerdos oportunos con el objeto de adaptar dicha retribución a las circunstancias del mercado y a las características de las funciones que desempeñan los administradores de la Compañía.

Igualmente, el Comité de Retribuciones y Nombramientos analiza el "Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros" previamente a su formulación por el Consejo de Administración. Este Informe se someterá a votación consultiva de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día.

Cualquier modificación que afecte a los pactos firmados con KKR deberá ser acordada entre las partes.

La reforma prevista de la Ley de sociedades de capital puede requerir de modificaciones en los contratos de los consejeros del Grupo.

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 Compañía no prevé la creación de instrumentos distintos a los ya existentes en esta materia, al considerar suficientes y adecuados los actuales.

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

En el año 2013, la Compañía ha aplicado su política retributiva de acuerdo con los principios, fundamentos y criterios expuestos en el apartado A.1 del presente Informe, siguiendo las modificaciones normativas que en materia de transparencia y buen gobierno se han venido publicando tanto por la CNMV como por diferentes organismos internacionales.

En este sentido, en el ejercicio 2013 el Consejo de Administración de URALITA, tras el análisis llevado a cabo por el Comité de Retribuciones y Nombramientos y como consecuencia del acuerdo de financiación alcanzado con la firma de inversión KKR, realizó ciertas modificaciones en sus instrumentos de retribución variable.

Respecto al bonus anual, se estableció como objetivo de cobro para un cumplimiento del 100% de los objetivos una cantidad equivalente al 50% de la retribución fija anual del consejero ejecutivo, el 100% en el caso del Presidente.

Adicionalmente se aprobó la puesta en marcha del Plan de Retribución a Largo Plazo para el Equipo Directivo de Uralita, S.A., que incluye a los consejeros ejecutivos y cuyas características se detallan en el apartado A.4 anterior.

En ambos casos los objetivos establecidos son indicadores de negocio.

El Consejo de Administración, junto con el Comité de Retribuciones y Nombramientos, ha analizado las recomendaciones, tanto nacionales como internacionales que, en materia de transparencia y buen gobierno se han venido publicando en relación con la retribución de consejeros y altos directivos, al objeto de garantizar la adecuación de su política retributiva a dichos estándares de remuneración, y como manifestación de su compromiso con las buenas prácticas de gobierno corporativo.

No obstante lo anterior, es intención de la Compañía realizar los ajustes en su política retributiva que sean necesarios como consecuencia de las nuevas medidas o normativas que pudieran hacerse públicas en el futuro en materia retributiva que así lo aconsejasen, al objeto de adecuar en todo momento su política de remuneraciones a las mejores prácticas retributivas y al buen gobierno de las sociedades.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
NEFINSA, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JAVIER GONZALEZ OCHOA	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
CHRISTIAN MICHEL	Ejecutivo	Desde 22/03/2013 hasta 31/12/2013.
FRANCISCO JAVIER SERRATOSA LUJAN	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JORGE ALARCON ALEJANDRE	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSE ANTONIO CARRASCOSA RUIZ	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN JOSÉ NIETO BUESO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSE IGNACIO OLLEROS PIÑERO	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
GONZALO SERRATOSA LUJAN	Ejecutivo	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
FRANCISCO JAVIER SERRATOSA LUJAN	581.626	120.000	0	101.373	0	0	0	590.520	1.393.519	825.060
JAVIER GONZALEZ OCHOA	279.144	60.000	0	34.670	0	9.000	0	100.980	483.794	340.177
JUAN JOSÉ NIETO BUESO	0	60.000	0	0	0	18.000	0	0	78.000	78.000
JOSE ANTONIO CARRASCOSA RUIZ	0	60.000	0	0	0	18.000	0	0	78.000	69.000
GONZALO SERRATOSA LUJAN	289.634	60.000	0	38.625	0	0	0	112.500	500.759	356.382

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
JOSE IGNACIO OLLEROS PIÑERO	275.123	60.000	0	34.670	0	0	0	100.980	470.773	379.284
JORGE ALARCON ALEJANDRE	295.227	60.000	0	73.595	0	0	0	112.500	541.322	402.766
CHRISTIAN MICHEL	335.152	30.000	0	89.910	0	0	0	121.500	576.562	0

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
FRANCISCO JAVIER SERRATOSA LUJAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GONZALO SERRATOSA LUJAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JORGE ALARCON ALEJANDRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE ANTONIO CARRASCOSA RUIZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE IGNACIO OLLEROS PIÑERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER GONZALEZ OCHOA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CHRISTIAN MICHEL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN JOSÉ NIETO BUESO	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
FRANCISCO JAVIER SERRATOSA LUJAN	1.393.519	0	0	1.393.519	0	0	0	0	1.393.519	825.060	0
GONZALO SERRATOSA LUJAN	500.759	0	0	500.759	0	0	0	0	500.759	356.382	0
JOSE IGNACIO OLLEROS PIÑERO	470.773	0	0	470.773	0	0	0	0	470.773	379.284	0
JORGE ALARCON ALEJANDRE	541.322	0	0	541.322	0	0	0	0	541.322	402.766	0
JAVIER GONZALEZ OCHOA	483.794	0	0	483.794	0	0	0	0	483.794	340.177	0
CHRISTIAN MICHEL	576.562	0	0	576.562	0	0	0	0	576.562	0	0
JUAN JOSÉ NIETO BUESO	78.000	0	0	78.000	0	0	0	0	78.000	78.000	0
JOSE ANTONIO CARRASCOSA RUIZ	78.000	0	0	78.000	0	0	0	0	78.000	69.000	0
TOTAL	4.122.729	0	0	4.122.729	0	0	0	0	4.122.729	2.450.669	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.

Como se ha expuesto anteriormente, los Estatutos prevén la posibilidad de que una parte de la retribución que perciben los miembros del Consejo de Administración de URALITA por el desempeño de sus funciones de supervisión y decisión colegiada, está ligada a los resultados de la Compañía. En concreto, los consejeros percibirán una participación en los beneficios de la Compañía que, en su conjunto, equivaldrá al 2 por 100 de los resultados consolidados del ejercicio atribuibles a la Compañía.

El Consejo podrá no aplicar la totalidad de dicha participación en beneficios en aquellos años que así lo estime oportuno.

Históricamente no se ha hecho uso de esta facultad optándose por una retribución fija que compensa la dedicación al Consejo.

Por lo que respecta a los miembros del Consejo que desarrollan funciones ejecutivas el cumplimiento de los objetivos de puesto individual y de Grupo en el ejercicio 2013 han permitido abonar una retribución variable total agregada de 1,5 millones de euros.

El detalle y desglose de los importes abonados individualmente se encuentra en el apartado D.1 anterior.

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	10.456.871	83,68%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	10.456.871	83,68%
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.

[Introducir texto relativo al punto E.1]

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/03/2014.

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

Sí

No