

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2014
--	------------

C.I.F.	A20001020
---------------	-----------

DENOMINACIÓN SOCIAL

CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, S.A

DOMICILIO SOCIAL

JOSE MIGUEL ITURRIOZ, 26, (BEASAIN) GUIPUZCOA

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

- La política de remuneraciones de CAF atiende a los siguientes principios y fundamentos:

1. Criterios generales

- con carácter general, se busca atender a un criterio de mercado, en atención a la retribución fijada para consejeros de sociedades cotizadas de tamaño o actividad similar a la de CAF. A estos efectos, se ha tenido en cuenta la información pública proporcionada por dichas sociedades;
- el sistema retributivo se basa en el principio fundamental de atracción y retención de los mejores profesionales, recompensándoles atendiendo al nivel de responsabilidad y a su trayectoria profesional, con base en la equidad interna y competitividad externa;
- igualmente, CAF concibe el esquema de compensación de sus consejeros y de sus directivos como un factor fundamental para la creación de valor de la compañía, en interés tanto de sus accionistas como de sus trabajadores; y
- asimismo, el sistema retributivo de CAF se adapta en cada momento a lo que establezcan las normas legales aplicables, y trata de incorporar los estándares y principios de las mejores prácticas nacionales e internacionales generalmente aceptadas en materia de retribuciones y de buen gobierno de sociedades en cada momento.

2. Consejeros externos

- en el caso de los consejeros que no tienen la condición de ejecutivos, la retribución debe ser suficiente para compensar su dedicación, cualificación y responsabilidad. En el caso particular de los consejeros que no son ejecutivos ni dominicales, esta retribución no deberá comprometer su independencia en ningún caso; y
- esta política de retribución persigue que se fomente la motivación y retención de los profesionales más adecuados.

3. Consejeros ejecutivos

En relación específicamente con los consejeros ejecutivos, la política de retribuciones por el desempeño de sus funciones ejecutivas, distintas de las de supervisión y decisión colegiada, se fundamenta en las siguientes premisas:

- ofrecer a éstos una retribución que permita atraer, retener y motivar a los profesionales más adecuados con el fin de facilitar que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en que desarrolla sus actividades; y
- tener un nivel retributivo global competitivo en relación con las entidades comparables en el sector de la fabricación de bienes destinados a la realización de actividades de transportes.

En cambio, no existe ninguna retribución de carácter variable, ni ningún sistema retributivo vinculado a la consecución de objetivos que midan el desempeño a nivel individual, de la unidad de negocio o del conjunto de la entidad.

- No han existido cambios significativos en la política de remuneraciones de CAF llevada a cabo durante el año en curso respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior.

- Las remuneraciones que resultan de la aplicación de los principios generales anteriormente mencionados se sitúan en la zona media-baja en comparación con las correspondientes a otras sociedades cotizadas, utilizándose como criterio de comparación el relativo al tamaño o actividad similar a la de CAF. En particular, la retribución total por consejero de CAF está muy por debajo de la remuneración promedio de los consejeros de las sociedades que tienen una capitalización bursátil de entre 500 y 2.500 millones de euros, que se sitúa en 314.000 euros, de conformidad con el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades cotizadas correspondiente al ejercicio de 2013 elaborado por la CNMV.

Por tanto, se ha considerado oportuno aprobar una política de remuneraciones que tenga en cuenta las retribuciones aplicadas por sociedades comparables y los principios de austeridad y contención, que demuestran el compromiso de los consejeros con la creación de valor para la compañía en interés de los trabajadores y de los accionistas.

- Dentro de la política de remuneraciones de CAF no se contemplan conceptos retributivos variables. Se ha estimado conveniente mantener la política de remuneraciones de ejercicios anteriores basada únicamente en una retribución fija anual y, por tanto, descartar la fijación de una retribución variable. En este sentido, se ha considerado que la remuneración exclusivamente compuesta por una retribución fija es suficientemente atractiva para retener y motivar a los consejeros, a la vez que permite a CAF disponer de una política de remuneraciones sencilla, transparente y estable a lo largo del tiempo.

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 proceso de definición de la política de remuneraciones se inició con una valoración por parte del consejo de la idoneidad de continuar aplicando el modelo retributivo aplicado durante los años anteriores en atención a la responsabilidad asumida por sus miembros, el objetivo de crear valor para los accionistas y los trabajadores, y las tendencias retributivas observadas en otras sociedades comparables.

Para ello, durante el presente ejercicio, se realizó un análisis de la información pública disponible sobre las políticas de remuneraciones aplicadas por las empresas comparables a CAF, por actividad o tamaño, observándose que los importes de remuneración percibidos por los consejeros de CAF se sitúan en niveles moderados en relación con las demás sociedades comparables.

En consecuencia, el consejo de administración ha informado favorablemente sobre el mantenimiento de la política de retribuciones seguida hasta la fecha, basada en los principios de moderación y prudencia, compensación por la dedicación efectivamente prestada por los consejeros, y correspondencia con la evolución de los resultados y el reparto de dividendos a los accionistas.

Por otra parte, en la primera sesión celebrada por el Consejo de Administración de CAF en el ejercicio 2015, con fecha 25 de febrero, el Consejo de Administración acordó, por unanimidad, la constitución de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la aprobación de su nuevo Reglamento. En las reuniones mantenidas por la Comisión de Nombramientos, y Retribuciones durante este año 2015, y de conformidad con las funciones que le corresponden conforme a su Reglamento, dicha Comisión ha propuesto al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros.

Por último, el Consejo en pleno, en su sesión de fecha 29 de abril de 2015, ha aprobado por unanimidad la política de remuneraciones de la Sociedad propuesta por la Comisión de Nombramientos, y Retribuciones y contenida en el 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

El importe de las remuneraciones devengadas por los Consejeros durante el ejercicio 2014 ha ascendido a un total aproximado de 1.297 miles de euros. Esta cifra incluye los sueldos y seguros de vida otorgados a los Consejeros ejecutivos, así como las dietas y remuneraciones fijas percibidas por la totalidad de miembros del Consejo. Estas partidas tienen por tanto la consideración de componentes fijos.

No existen remuneraciones adicionales como presidente ni dietas por participación en las comisiones del Consejo.

En el ejercicio en curso los niveles retributivos siguen parámetros similares a los del ejercicio anterior. Se mantienen las retribuciones de los consejeros ejecutivos mediante remuneración fija y sin aplicarse, como hasta ahora, parámetros variables, y la retribución de los consejeros en su condición de tales mediante dietas y asignaciones fijas.

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
--

Como se ha indicado anteriormente, el sistema retributivo de CAF no incluye componentes variables.

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 se han devengado hasta la fecha prestaciones a favor de los consejeros por este concepto pero la Sociedad contempla la posible implementación de sistemas de ahorro a largo plazo en el ejercicio en curso o en ejercicios futuros.

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

Explique las indemnizaciones

No existen indemnizaciones pactadas o pagadas por la Sociedad en caso de terminación de las funciones como consejero.

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

La Sociedad no tiene suscrito aún ningún contrato de alta dirección.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

No existe ninguna remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

Los consejeros no han percibido ninguna retribución en forma de anticipos, créditos o garantías.

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

Explique las remuneraciones en especie

La sociedad no tiene pactadas remuneraciones en especie con sus consejeros.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

No existen remuneraciones devengadas por ningún consejero en virtud de pagos realizados por la Sociedad a una tercera entidad en la cual preste servicios el consejero.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

La Sociedad tiene contratado un seguro de vida para algunos consejeros, según se detalla en el Apartado D.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

La política de remuneraciones de CAF atiende primeramente a criterios de mercado y al cumplimiento de los principios de moderación y prudencia.

Para la definición de los componentes e importes que integran el sistema retributivo, CAF atiende en todo momento a los intereses a largo plazo de la Sociedad y, en particular, a garantizar una correspondencia con la evolución de los resultados de la empresa y un adecuado reparto de beneficios a los accionistas.

Como muestra de ello, los administradores no han disfrutado de ningún sistema de retribución variable ni de opciones sobre acciones y/u otros instrumentos financieros, ni de otras formas de retribución como anticipos, garantías o créditos.

Los consejeros tampoco han recibido en estos ejercicios remuneraciones adicionales como consecuencia de su pertenencia a consejos de administración o a la alta dirección de otras sociedades del grupo.

No existen tampoco blindajes en relación con los consejeros ejecutivos. Las indemnizaciones son las previstas legalmente para las relaciones laborales ordinarias, al igual que cualquier otro empleado de la Sociedad.

Con todo ello, la Sociedad considera que la exposición a riesgos excesivos queda reducida y que el sistema de remuneraciones implantado atiende a objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

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

Para futuros ejercicios la Sociedad tiene intención de mantener en sus aspectos esenciales la política de retribuciones seguida hasta la fecha, que respetará en todo caso el sistema de remuneración previsto estatutariamente.

Por tanto, la retribución que percibirán los miembros del consejo de administración estará integrada por componentes similares a los dispuestos en ejercicios anteriores y seguirá sin incluir cantidades variables ligadas a la consecución de objetivos, remuneraciones suplementarias por servicios distintos a los referentes a su cargo, anticipos, créditos, garantías, u otros sistemas de retribución de este tipo.

La remuneración máxima de los consejeros por su condición de tales se mantendrá en niveles similares a los actuales, hasta un importe máximo anual de 900.000 euros.

Por otra parte, la Sociedad tiene previsto suscribir un contrato con los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, de conformidad con lo previsto en el artículo 249.3 de la LSC, manteniendo sin variaciones significativas los niveles retributivos, componentes y parámetros percibidos hasta la fecha por dichos consejeros, con la posibilidad de incluir en su política de retribuciones para ejercicios futuros, algún sistema de ahorro a largo plazo para sus consejeros ejecutivos.

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

Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en virtud del artículo 529 quince de la Ley de Sociedades de Capital, proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros. Así lo recoge igualmente el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su artículo 3º. La Comisión asume por tanto la función y compromiso de someter al Consejo su propuesta sobre la política de retribuciones, a mantenerse o, en su caso, modificarse, para ejercicios futuros.

Tanto la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como el propio Consejo de Administración consideran oportuno mantener en sus aspectos esenciales la política de remuneraciones seguida hasta la fecha por la Sociedad.

El Consejo de Administración ha informado favorablemente sobre la política contenida en el presente informe, que se basa en los principios de moderación, compensación por la dedicación y correspondencia con la evolución de los resultados. Esta política conserva los elementos esenciales que han caracterizado la política de remuneraciones de la sociedad hasta la fecha, con el fin de configurar un sistema de retribuciones sencillo y transparente igual que en ejercicios anteriores.

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 política de CAF para los próximos ejercicios en materia de retribución de consejeros y altos directivos es que la misma, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector, sea moderada y prudente, y en todo caso proporcionada al beneficio anual generado por la Sociedad, a la retribución satisfecha anualmente a los accionistas y al beneficio retenido cada ejercicio para reforzar el patrimonio social.

El consejo de administración podrá adoptar en cada momento las medidas que estime más convenientes para su mantenimiento, corrección o mejora dentro del marco legal vigente y ajustándola a los principios de moderación, de relación con los rendimientos de la Sociedad y de gestión prudente, que han regido siempre la política retributiva de los administradores. El objetivo perseguido será en todo momento reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

Igualmente, la intención de CAF es realizar aquellos ajustes que sean necesarios para adaptar su política retributiva como consecuencia de las nuevas medidas o regulaciones que pudieran aprobarse en el futuro en materia retributiva.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

Durante el ejercicio 2014 la retribución global de los consejeros ha ascendido a una cantidad aproximada de 1.297 miles de euros en concepto de sueldos, seguros de vida, dietas de asistencia a los Consejos y remuneraciones fijas.

En el referido ejercicio, en cambio, los administradores no han disfrutado de ningún sistema de retribución variable ni de opciones sobre acciones y/u otros instrumentos financieros, ni de otras formas de retribución como anticipos, garantías o créditos.

Los consejeros no han recibido tampoco remuneraciones adicionales como consecuencia de su pertenencia a consejos de administración o a la alta dirección de otras sociedades del grupo.

No existen blindajes ni en relación con los consejeros ejecutivos ni con los miembros de la alta dirección. En ambos casos, las indemnizaciones son las previstas legalmente para las relaciones laborales ordinarias, al igual que cualquier otro empleado de la Sociedad. No se contemplan tampoco derechos a percibir indemnizaciones ligadas a supuestos de posible cambio de control de la Sociedad.

El Consejo de administración ha informado favorablemente sobre el establecimiento de este sistema retributivo, así como sobre el mantenimiento en los próximos ejercicios de una política de retribuciones basada en los principios de moderación y prudencia, compensación por la dedicación prestada por los consejeros, y correspondencia con la evolución de los resultados y el reparto a los accionistas.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
ALEJANDRO LEGARDA ZARAGÜETA	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
KUTXABANK, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSE MARIA BAZTARRICA GARIJO	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ANDRES ARIZKORRETA GARCIA	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
LUIS MIGUEL ARCONADA ECHARRI	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FERMIN ARRESE ARRATIBEL	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JUAN JOSE ARRIETA SUDUPE	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSE IGNACIO BERROETA ECHEVARRIA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSE MIGUEL DE LA RICA BASAGOITI	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
XABIER GARAIALDE MAIZTEGUI	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.

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 2014	Total año 2013
JOSE MARIA BAZTARRICA GARIJO	390	0	13	0	0	0	0	0	403	
ANDRES ARIZKORRETA GARCIA	390	0	13	0	0	0	0	0	403	
ALEJANDRO LEGARDA ZARAGÜETA	172	172	13	0	0	0	0	0	357	
FERMIN ARRESE ARRATIBEL	0	0	13	0	0	0	0	0	13	

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 2014	Total año 2013
JOSE IGNACIO BERROETA ECHEVARRIA	0	0	12	0	0	0	0	0	12	
JOSE MIGUEL DE LA RICA BASAGOITI	0	0	13	0	0	0	0	0	13	
JUAN JOSE ARRIETA SUDUPE	0	0	13	0	0	0	0	0	13	
KUTXABANK, S.A.	0	0	5	0	0	0	0	0	5	
LUIS MIGUEL ARCONADA ECHARRI	0	0	13	0	0	0	0	0	13	
XABIER GARAIALDE MAIZTEGUI	0	0	13	0	0	0	0	0	13	

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

JOSE MARIA BAZTARRICA GARIJO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		0,00	0,00
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
15	12	0,00	0,00

ANDRES ARIZKORRETA GARCIA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		0,00	0,00
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
20	20	0,00	0,00

ALEJANDRO LEGARDA ZARAGÜETA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			

ALEJANDRO LEGARDA ZARAGÜETA			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		0,00	0,00
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
17	16	0,00	0,00

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
JOSE MARIA BAZTARRICA GARIJO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ANDRES ARIZKORRETA GARCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ALEJANDRO LEGARDA ZARAGÜETA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FERMIN ARRESE ARRATIBEL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JOSE IGNACIO BERROETA ECHEVARRIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JOSE MIGUEL DE LA RICA BASAGOITI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JUAN JOSE ARRIETA SUDUPE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
KUTXABANK, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
LUIS MIGUEL ARCONADA ECHARRI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
XABIER GARAIALDE MAIZTEGUI	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 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSE MARIA BAZTARRICA GARIJO	403	0	0	403	0	0	0	0	418		0
ANDRES ARIZKORRETA GARCIA	403	0	0	403	0	0	0	0	423		0
ALEJANDRO LEGARDA ZARAGÜETA	357	0	0	357	0	0	0	0	374		0
FERMIN ARRESE ARRATIBEL	13	0	0	13	0	0	0	0	13		0
JOSE IGNACIO BERROETA ECHEVARRIA	12	0	0	12	0	0	0	0	12		0
JOSE MIGUEL DE LA RICA BASAGOITI	13	0	0	13	0	0	0	0	13		0
JUAN JOSE ARRIETA SUDUPE	13	0	0	13	0	0	0	0	13		0
KUTXABANK, S.A.	5	0	0	5	0	0	0	0	5		0
LUIS MIGUEL ARCONADA ECHARRI	13	0	0	13	0	0	0	0	13		0
XABIER GARAIALDE MAIZTEGUI	13	0	0	13	0	0	0	0	13		0
TOTAL	1.245	0	0	1.245	0	0	0	0	1.297		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.

El sistema de retribución implantado en CAF, comprende, como se ha explicado anteriormente, únicamente conceptos retributivos de carácter fijo. Por tanto, no se devenga a favor de los consejeros ninguna remuneración relacionada con los resultados obtenidos por la Sociedad ni con ningún otro rendimiento alcanzado por ésta.

En consecuencia, las variaciones en el rendimiento de la Sociedad no han influido en la remuneración percibida por los consejeros.

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	2.524.359	73,64%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	573.550	22,72%
Votos a favor	1.947.312	77,14%
Abstenciones	3.497	0,13%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 29/04/2015.

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

Sí

No