

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-09000928

DENOMINACIÓN SOCIAL

CAMPOFRIO FOOD GROUP, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

AV. DE EUROPA 24, PARQUE EMPRESARIAL LA MORALEJA,
ALCOBENDAS 28108 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

Filosofía del modelo:

La política de compensación del grupo Campofrio Food Group se ha diseñado integrada y de forma coherente con la estrategia de negocio del grupo. La adecuación a la cultura y los valores empresariales hacen de la política retributiva un elemento clave que recompense las responsabilidades asumidas, “los comportamientos”, y que se consiga “los resultados”. Esta estructura de compensación y su alineación con el negocio son las claves para la generación de valor a los accionistas, los clientes y los empleados.

Los requisitos de la política de compensación, al igual que en el ejercicio anterior, sigue siendo asegurar la eficacia del sistema retributivo gestionando el equilibrio entre la equidad interna, la competitividad externa y la generación de efectos motivadores. La aplicación de la política de compensación, por tanto, conlleva:

1. Ser coherente con el grado de complejidad y responsabilidad asumida por la persona en su puesto de trabajo, lo que implica relacionar la retribución fija con el nivel de contenido y responsabilidades,
 2. mantener y retener a los empleados más capaces y susceptibles de ser atraídos por el mercado, lo que conlleva que los paquetes de Compensación Total (que incluye retribuciones en efectivo, en especie y diferido) sean competitivos con respecto a los paquetes retributivos practicados por las empresas que constituyen el mercado de referencia, y
 3. ser acorde con el esfuerzo y desempeño, estimulando la consecución de mejores resultados, estableciendo elementos de retribución variable ligados a los resultados del Grupo y a la actuación de las diferentes áreas funcionales.
- Otras características clave de la política retributiva del grupo son el ser suficientemente flexible para responder a los cambios del mercado salarial, estar consensuada y comunicada de manera nítida y permitir el control presupuestario.

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 diseño de la política de remuneración:

Para el diseño de la política de remuneración ha sido clave la involucración de Recursos Humanos como “experto en el proceso”, la Dirección del grupo como agente en el proceso de comunicación en cascada, así como del Comité de Nombramientos y Retribuciones, quien ha centrado sus tareas en todos los ejercicios, en la revisión y fijación de los criterios más convenientes para la actualización de la remuneración de los directivos, con el objetivo de mantener las remuneraciones en niveles adecuados con relación al mercado de referencia consistente en compañías similares, así como para ajustar aquellas situaciones que lo precisen para alcanzar la plena equidad interna que permita la retención del talento necesario para la gestión de la Compañía.

En paralelo al trabajo interno, desde el área de Recursos Humanos se ha establecido un acuerdo de trabajo con asesores externos de reconocido prestigio para consultar y diseñar un mix retributivo atractivo y que cumpla con las exigencias legales en materia fiscal y laboral.

La decisión final sobre la política retributiva corresponde al Consejo de Administración, quien revisa y procede a aprobar, con las modificaciones que considere convenientes, las propuestas sometidas por el Comité de Nombramientos y Retribuciones, tras la discusión oportuna de este último con la Dirección de la Compañía.

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

Retribución fija: Diseñada como anteriormente se ha descrito en función del posicionamiento estratégico de la compañía y del mercado, y así como con relación al valor relativo de cada posición internamente dependiendo de las responsabilidades asignadas. Se establece la mediana de mercado como referencia, siendo ésta empresas multinacionales de reconocido prestigio y cuyo tamaño sea comparable con nuestra compañía. A continuación se incluye la información sobre los importes y la naturaleza de los conceptos fijos de la retribución de los Consejeros Ejecutivos del Grupo:

Retribución Fija Dietas del Consejo
D. Robert Sharpe 660.000,00 euros 34.000,00 euros
D. Pedro Ballve 914.742,00 euros 68.000,00 euros

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
--

Retribución variable:

Dentro del paquete de remuneración resulta vital el establecimiento de los parámetros de retribución variable que incentive a los consejeros ejecutivos con la fijación de objetivos realistas pero ambiciosos y el alineamiento y foco con los objetivos de mayor relevancia para el periodo en cuestión. Cabe diferenciar dos sistemas de retribución variable, donde ambos consejeros son elegibles:

1. **Retribución variable a corto plazo (anual):** Denominado internamente AIP, sistema anual que representa un porcentaje de la retribución fija que en función de los resultados de la compañía (EBITDA) y del desarrollo de una serie de acciones o proyectos de transformación de determinadas áreas o prácticas de la compañía, vinculando siempre dichos proyectos al plan estratégico del Grupo.

Tanto para los objetivos financieros como para los proyectos estratégicos se han establecido unos niveles de consecución y unos pesos relativos en función del área a la que pertenece el directivo elegible en el plan. En función de los resultados, que serán evaluados por un Comité interno formado por el CEO, el Chief Finance & IS/IT Officer y el Chief HR & Legal Officer, se establecerá la cantidad a percibir conforme a las escalas de consecución aprobadas por el Consejo. Ambos Consejeros serían elegibles en este sistema, siendo su porcentaje target del 100% de su salario bruto.

Durante los meses de febrero y marzo, el Consejo aprueba tanto los resultados del plan anterior (incluyendo la liquidación del plan que se efectúa en abril) como el esquema del nuevo plan para el ejercicio siguiente.

2. **Retribución variable a Largo Plazo (LTIP):** Herramienta de retribución variable para tres años fiscales. El sistema se basa en la combinación de dos mecanismos de compensación diferentes, Stock Options y Performance Unit.

En relación con las Performance Unit el plan 2012-2014 fue aprobado por el Consejo en el año 2012 y su consecución está sujeta al desarrollo del Plan estratégico definido para los años 2012-2014. El indicador elegido fue el BAI del grupo para el año fiscal 2014. A continuación se recogen las cantidades que corresponden a los consejeros:

Retribución Variable máxima en caso de que se cumplan los objetivos:

D. Robert Sharpe 2.112.000 euros
D. Pedro Ballve 2.195.381 euros

Como se ha mencionado antes y dentro del mismo plan, se diseñó también un esquema de Stock Options que fue aprobado por la Junta General de Accionistas, otorgándose 2.000.000 de opciones sobre acciones a diversos directivos del grupo. En el siguiente cuadro se recogen las opciones atribuidas a los consejeros ejecutivos:

Opciones sobre Acciones plan 2012-2014:

D. Robert Sharpe 178.378 (*)
D. Pedro Ballve 185.421

(*) Otorgadas en 2012, cuando todavía no había sido nombrado Consejero

Estas opciones podrán ser ejercitadas desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2019 a un precio de ejercicio de 6,43 euros. Dicho ejercicio además puede ser llevado a cabo mediante la "liquidación en efectivo mediante diferencias".

Adicionalmente, permanece activo el Plan de Opciones del periodo 2009-2011, (cuyo plazo de ejercicio se encuentra abierto hasta el 31 de diciembre de 2016). En concreto, bajo dicho Plan 2009-2011 los consejeros ejecutivos tienen atribuidas las siguientes opciones sobre acciones:

Opciones sobre Acciones plan 2009-2011

D. Robert Sharpe 160.000 euros
D. Pedro Ballve 140.000 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 aplicable

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

Explique las indemnizaciones

no aplicable

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

En este colectivo se han acordado diferentes tratamientos que se detallan a continuación:

- a) Conforme a lo estipulado en su contrato de servicio, tiene derecho a recibir una indemnización neta por terminación o no renovación de contrato cuya cuantía se ha estipulado en dos anualidades, siempre que las causas no sean imputables al Consejero Ejecutivo o medie dolo o negligencia por su parte o la terminación se deba exclusivamente a su voluntad. Cada anualidad se calcula como el salario fijo más la media de las retribuciones del variable a corto plazo percibidas en los dos últimos ejercicios inmediatamente anteriores a la fecha de terminación. Adicionalmente, por el compromiso de no competencia por una duración de dos años se ha estipulado una compensación de 1,5 veces su retribución fija.
- b) Conforme a lo estipulado en su contrato de servicio, tiene derecho a recibir una indemnización por terminación de su contrato siempre que las causas no sean imputables al Consejero Ejecutivo o medie dolo o negligencia por su parte o la terminación se deba exclusivamente a su voluntad. El acuerdo contempla que la cuantía de la indemnización asciende a 45 días por año trabajado con un tope de 42 mensualidades, tomando como anualidad para el cálculo el salario fijo más la media de las retribuciones del variable a corto plazo percibidas en los dos últimos ejercicios inmediatamente anteriores a la fecha de terminación. Adicionalmente, por el compromiso de no competencia por una duración de 1 año se ha estipulado una compensación de una retribución fija anual.

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 aplicable

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 aplicable

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

Explique las remuneraciones en especie

La compañía incluye dentro de su paquete retributivo tanto para los consejeros ejecutivos como para los directivos, una compensación no monetaria con el objetivo de cubrir necesidades complementarias. El seguro de vida por invalidez y accidentes (que asciende a 2,5 anualidades del salario bruto), seguro médico tanto para el consejero, como para su pareja e hijos (siempre que éstos tenga una edad inferior a 25 años) y vehículo de empresa.

A continuación se incluye el coste para la empresa de los beneficios en especie de los consejeros ejecutivos:

Coste beneficios en Especie

D. Robert Sharpe 75.437,64 euros

D. Pedro Ballve 163.790,32 euros

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 aplicable

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 aplicable

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

Entre las principales acciones adoptadas por Campofrío Food Group para el control de posibles riesgos son el incremento de salario fijo no superior al 2% y un umbral mínimo de consecución para los objetivos financieros del 85% y para los proyectos estratégicos del 75%. De no alcanzarse estos niveles de consecución no se percibiría retribución variable alguna. Para ello, los objetivos establecidos por el grupo son de carácter económico (EBITDA) y de desarrollo de negocio a través del resultado de diferentes proyectos, siendo estos últimos valorados por el comité que vele por la objetividad en el proceso de evaluación.

Igualmente, y ateniendo al plan a Largo Plazo explicado en el apartado A.4 del presente documento, se establece un seguimiento anual de los proyectos y los indicadores de negocio a largo plazo, estando sujeto el abono de dicho variable al nivel de consecución de los mismos.

En paralelo, el equipo corporativo de RRHH forma parte de paneles de expertos y de encuestas de retribución con el objetivo de conocer las mejores prácticas en materia de compensación para el diseño del mix retributivo, siendo el componente variable remunerado en función del desempeño en la consecución de objetivos de compañía.

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 filosofía es el mantenimiento de la política de retribuciones seguida hasta la fecha basada en los principios de moderación, compensación por la dedicación y correspondencia con la evolución de los resultados.

Por lo tanto, se ha establecido como política retributiva para el año 2014 un incremento del salario fijo que contempla como norma general el incremento por debajo del 2%, y sólo se analizaran casos de carácter excepcional.

Por su parte la política de retribución variable a corto plazo establece un umbral de cobro del 85% y recogerá únicamente objetivos de carácter financiero (EBITDA y Cash Flow), cuyas ponderaciones dependerán de la Región o la Unidad de Negocio (Business Unit) a la que pertenezca el Directivo.

Con relación a los planes de retribución a largo plazo (por el periodo 2015-2017), durante el ejercicio 2014 se realizará un análisis y diseño de un nuevo plan que se someterá a la aprobación del Consejo de Administración en alguna de sus reuniones durante el segundo semestre del año 2014. El esquema actual de beneficios por su parte no contempla ningún cambio.

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

Tal y como se ha detallado en el proceso en el apartado A.2, el área de Recursos Humanos diseña el esquema y la política derivados del análisis de las prácticas de mercado, del análisis de la equidad interna y de las necesidades de negocio futuras. El Comité de Nombramientos y Retribuciones por su parte, y tras revisar el plan planteado por Recursos Humanos, es quien propone al Consejo de Administración la política de retribución de los Consejeros y altos directivos, y la revisión y aprobación de todos los sistemas de compensación variables a corto y largo plazo.

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

Tal y como hemos indicado, el nuevo plan de incentivos definido establece como pilares fundamentales indicadores puramente financieros, EBITDA y Cash Flow, que exigen un umbral mínimo de consecución del 85% para proceder a cualquier tipo de liquidación, siendo este esquema en su conjunto más objetivo y exigente que el del ejercicio anterior.

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

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

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

La estructura retributiva de los consejeros ejecutivos de la compañía incorpora los siguientes componentes:

- Retribución fija
- Retribución variable tanto a corto como a largo plazo. Esta última está caracterizada por un paquete de opciones sobre acciones y "performance Units", y fue aprobado por el Consejo en 2012 (ver punto A.4).
- Paquete de beneficios en especie: Seguros de vida, accidente y salud y vehículo de empresa

El Consejo de Administración aprobó en febrero de 2013 los resultados del ejercicio 2012 y la liquidación de la retribución variable a corto plazo, así como el esquema para el ejercicio 2014.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
LUIS SERRANO MARTIN	Otro Externo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ROBERT ALAIR SHARPE II	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
PEDRO JOSE BALLVE LANTERO	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
YIANNIS PETRIDES	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN JOSE GUIBELALDE IÑURRITIGUI	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
CHARLES LARRY POPE	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSEPH WILLIAMSON LUTER IV	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
ROBERT ALAIR SHARPE II	660	0	34	410	0	0	0	0	1.104	0
CHARLES LARRY POPE	0	0	68	0	0	10	0	0	78	78
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	0	0	68	0	0	25	0	0	93	93
JOSEPH WILLIAMSON LUTER IV	0	0	68	0	0	10	0	0	78	78
JUAN JOSE GUIBELALDE IÑURRITIGUI	0	0	68	0	0	20	0	0	88	88
LUIS SERRANO MARTIN	0	0	68	0	0	20	0	0	88	88

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
YIANNIS PETRIDES	0	0	68	0	0	40	0	0	108	108
PEDRO JOSE BALLVE LANTERO	915	0	68	569	0	0	0	0	1.552	2.934

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

ROBERT ALAIR SHARPE II
LTIP 2009-2011

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2009	160.000	160.000	6,25	01/01/2012-01/01/2016	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

PEDRO JOSE BALLVE LANTERO
LTIP 2009-2011

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2009	140.000	140.000	6,25	01/01/2012-31/12/2016	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

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
CHARLES LARRY POPE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSEPH WILLIAMSON LUTER IV	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN JOSE GUIBELALDE IÑURRITEGUI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS SERRANO MARTIN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PEDRO JOSE BALLVE LANTERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ROBERT ALAIR SHARPE II	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
YIANNIS PETRIDES	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
PEDRO JOSE BALLVE LANTERO	1.552	0	0	1.552	0	0	0	0	1.552	2.934	0
ROBERT ALAIR SHARPE II	1.104	0	0	1.104	0	0	0	0	1.104	0	0
CHARLES LARRY POPE	78	0	0	78	0	0	0	0	78	78	0
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	93	0	0	93	0	0	0	0	93	93	0
JOSEPH WILLIAMSON LUTER IV	78	0	0	78	0	0	0	0	78	78	0
JUAN JOSE GUIBELALDE IÑURRITEGUI	88	0	0	88	0	0	0	0	88	88	0
LUIS SERRANO MARTIN	88	0	0	88	0	0	0	0	88	88	0
YIANNIS PETRIDES	108	0	0	108	0	0	0	0	108	108	0
TOTAL	3.189	0	0	3.189	0	0	0	0	3.189	3.467	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.

Tal y como se ha detallado anteriormente la retribución variable de los consejeros está vinculada de forma directa a la consecución de los objetivos empresariales. En 2012 el nivel de consecución de objetivos de la empresa se situó en el 80% respecto al objetivo target, disminuyendo en 2013 al 79,1%. Por lo tanto, las remuneraciones vinculadas a este concepto se vieron disminuidas de forma proporcional. Las cuantías que a continuación se recogen fueron inferiores proporcionalmente, entendiendo que el porcentaje target de D. Pedro Ballvé se incrementó en el ejercicio 2013 y que se eliminó el factor corrector por desempeño individual.

A continuación se muestra un cuadro detalle:

D. Pedro Ballve:
Ejercicio t Ejercicio t-1
Bonus Target 100% 75%
Nivel de consecución 79,1% 80%
Cuantía 568.969,52 360.179,66

D. Robert Sharpe:

Ejercicio t Ejercicio t-1
Bonus Target 100% (*)
Nivel de consecución 79,1% -
Cuantía 410.520,00 -

(*)Nota: Durante 2012 las remuneraciones obtenidas por D. Robert Sharpe fueron en calidad de CEO de la empresa y no de consejero ejecutivo.

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	77.493.693	75,81%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	475.924	0,61%
Votos a favor	77.017.769	99,38%
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.

EN EL APARTADO D.1. LETRA a) ii) SOLO SE HA PROCEDIDO A INCLUIR LA INFORMACIÓN DE LOS SISTEMAS RETRIBUTIVOS BASADOS EN ACCIONES RESPECTO A LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS, DADO QUE EL RESTO DE LOS CONSEJEROS NO SON ELEGIBLES EN EL LTIP.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/02/2014.

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

Sí

No