

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.

A-01004324

DENOMINACIÓN SOCIAL

VIDRALA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

BARRIO MUNEGAZO, 22, (LLODIO) ALAVA

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

El artículo 27 de los Estatutos sociales regula y vertebra los principios informadores de la remuneración de los administradores de Vidrala S.A..

En dicho sentido, las remuneraciones reservadas a los consejeros buscan primar el grado de compromiso y responsabilidad de los miembros del Consejo de Administración respecto de la Sociedad (remuneración fija), así como incentivar la creación de valor mediante la determinación de una remuneración variable en función del cumplimiento de los objetivos estratégicos de resultados de la Sociedad.

Este sistema retributivo se adapta en cada momento a lo que establecen las normas legales aplicables, y trata de incorporar además 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, configurándose como un sistema dinámico en constante evolución y mejora.

Como hemos señalado anteriormente, en el Consejo de Administración de Vidrala no existen consejeros que desempeñen funciones ejecutivas.

Su composición comprende la existencia de 5 consejeros externos dominicales, 4 consejeros externos independientes y un consejero calificado como "otros consejeros externos" en la medida en que se trata de una persona que ha desempeñado recientemente funciones directivas en el grupo. Es por ello que ninguno de los consejeros percibe remuneración alguna como consecuencia de funciones ejecutivas.

Los consejeros perciben una remuneración fija, una remuneración variable y dietas de asistencia a los consejos, fijándose los criterios de percepción de los distintos componentes retributivos de la siguiente forma:

Remuneración fija

La política retributiva de los consejeros (todos ellos no ejecutivos) se basa en los criterios de responsabilidad y dedicación inherentes al cargo que desempeñan.

De este modo, se da una ponderación proporcional al ejercicio de las funciones de consejero en una pluralidad de sociedades filiales, en la medida en que supone una mayor responsabilidad y dedicación consecuencia del cargo que desempeñan.

Estos componentes fijos son revisados periódicamente por el Consejo de Administración con el fin de adaptarlos a las diferentes circunstancias del mercado y a las características de las funciones que desempeñan como administradores.

Remuneración variable

La remuneración variable de los consejeros se establece a nivel de la sociedad individual y se determina en función de dos factores:

- (i) en primer lugar la consecución de resultados del Grupo, medidos estos por el resultado operacional y el beneficio neto;
- (ii) segundo lugar por la definición del plan estratégico del Grupo y su ejecución y desarrollo posterior.

El reparto entre los consejeros de los conceptos retributivos señalados se realizará según un baremo de puntos establecido en función de los cargos que se ocupen en el Consejo y sus responsabilidades respectivas destacando la dedicación del presidente del Consejo de Administración en dicha ponderación.

Dietas de asistencia

Con carácter adicional, los consejeros perciben dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración.

Otras remuneraciones

La Sociedad no ha abonado durante el ejercicio de referencia a sus consejeros otro tipo de remuneraciones ni beneficios (ni retribuciones basadas en acciones, ni sistemas de ahorro o previsión, ni anticipos o créditos, garantías, etc.)

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 Reglamento del Consejo, en su artículo 14º, reserva a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones las facultades de proponer la adopción de las decisiones sobre la retribución de los consejeros.

Esta Comisión está formada por los siguientes tres consejeros:

- D. Luis Delclaux Muller (Presidente de la Comisión y Consejero Externo Independiente)
- D. Carlos Delclaux Zulueta (Vocal de la Comisión y Consejero Externo Dominical)
- D. Eduardo Zavala Ortiz de la Torre (Vocal de la Comisión y Consejero Externo Independiente)

De conformidad con el Reglamento del Consejo de Administración, no forman parte de la Comisión los consejeros ejecutivos, ni aquellos que sean miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

Además, es un consejero externo independiente, D. Luis Delclaux Muller, quien desempeña las funciones de Presidente de la Comisión, conforme designado por el propio Consejo de Administración de la Sociedad.

Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene las siguientes responsabilidades básicas:

- a) Formular y revisar los criterios que deben seguirse para la composición del Consejo de Administración y la selección de candidatos;
- b) Informar de las propuestas de nombramiento de Consejeros así como examinar u organizar, de la forma que se entienda adecuada, la sucesión del Presidente y del primer ejecutivo para que dicha sucesión se realice de forma ordenada y bien planificada;
- c) Proponer al Consejo los miembros que deban formar parte de cada una de las Comisiones;
- d) Proponer al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros así como en particular, del Presidente del Consejo de Administración, en atención a su especial dedicación.
- e) Proponer el sistema y la cuantía de retribución de Altos Directivos.
- f) Revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos.
- g) Velar por la transparencia de las retribuciones.
- h) Informar sobre el nombramiento de las personas que vayan a representar a la Sociedad en los Consejos de Administración de las empresas filiales y participadas más relevantes que el Consejo determine.
- i) Informar sobre el nombramiento o destitución de los directivos con dependencia inmediata del Consejo, su Presidente, la Comisión Delegada o el Consejero Delegado.

La Comisión deberá considerar las sugerencias que le hagan llegar el presidente, los miembros del Consejo, los directivos o los accionistas de la sociedad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunirá cada vez que el Consejo o su presidente soliciten la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones. En todo caso se reunirá una vez al año para preparar la información sobre las retribuciones de los consejeros que el Consejo de Administración ha de aprobar e incluir en su documentación pública anual.

Durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2014, la Comisión se ha reunido en cuatro ocasiones, siendo la correspondiente al mes de diciembre (10 de diciembre de 2014) la reunión que ha resuelto acerca del desempeño del Consejo de Administración y ha determinado los criterios determinantes para la fijación de las retribuciones.

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 política retributiva de los consejeros (todos ellos no ejecutivos) se basa en los criterios de responsabilidad y dedicación inherentes al cargo que desempeñan.

De este modo, se da una ponderación proporcional al ejercicio de las funciones de consejero en una pluralidad de sociedades filiales, en la medida en que supone una mayor responsabilidad y dedicación consecuencia del cargo que desempeñan.

Estos componentes fijos son revisados periódicamente por el Consejo de Administración con el fin de adaptarlos a las diferentes circunstancias del mercado y a las características de las funciones que desempeñan como administradores.

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

La remuneración variable de los consejeros se establece a nivel de la sociedad individual y se determina en función de dos factores:

- (i) en primer lugar la consecución de resultados del Grupo, medidos estos por el resultado operacional y el beneficio neto;
- (ii) segundo lugar por la definición del plan estratégico del Grupo y su ejecución y desarrollo posterior.

El reparto entre los Consejeros de los conceptos retributivos señalados se realizará según un baremo de puntos establecido en función de los cargos que se ocupen en el Consejo y sus responsabilidades respectivas destacando la dedicación del Presidente del Consejo de Administración en dicha ponderación.

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 existen mecanismos de retribución de esta tipología para los Consejeros de Vidrala S.A.

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

Explique las indemnizaciones

No existen retribuciones de esta tipología para los consejeros de Vidrala S.A.

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

No existen consejeros ejecutivos en el Grupo Vidrala. Respecto de los altos directivos, el sistema retributivo del Grupo Vidrala tiene como objeto la definición de medios adecuados de compensación en las aportaciones de los empleados, alineado con los intereses de los accionistas, el aporte de valor social y bajo la exigencia de una gestión prudente del riesgo, el coste y la competitividad del negocio.

Es un esquema que pretende, mediante la transparencia en sus líneas directrices, recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria de los profesionales a quienes se pretende establecer un sistema retributivo adecuado a sus competencias.

Así, la política de retribuciones de los altos directivos persigue ofrecer sistemas que permitan atraer, retener y motivar a profesionales cualificados a fin de que la sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco de exigencia en el que desarrolla su actividad.

De acuerdo con esta finalidad, los componentes de la alta dirección del grupo perciben una remuneración fija y una remuneración variable conforme a los siguientes objetivos:

- a) Establecer una retribución con criterios objetivos coherentes con el desempeño individual de los directivos y la consecución de los objetivos empresariales.
- b) Incluir un componente variable anual vinculado a la consecución de objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con los planes estratégicos de la sociedad.
- c) Potenciar e incentivar la consecución de los objetivos clave de los planes estratégicos mediante la incorporación, en los casos que corresponda a la responsabilidad del directivo, de incentivos a largo plazo, fomentando el cumplimiento estratégico y la motivación y fidelización de los mejores profesionales.

Sin perjuicio de lo anterior, la política de retribuciones de los altos directivos se adaptará convenientemente a la coyuntura económica del negocio y a las exigencias de competitividad.

En conclusión, el esquema retributivo de los altos directivos del Grupo se compone de:

- Una retribución fija anual que, basada en el nivel de responsabilidad.
- Una retribución variable vinculada a la consecución de criterios objetivos y preestablecidos. El modelo de retribución variable actual se fundamenta en el establecimiento de un coeficiente sobre la remuneración fija en función del cumplimiento de indicadores de carácter financiero (margen de explotación, EBIT sobre las ventas) a lo que se puede añadir, en su caso, criterios de retribución estratégicos de largo plazo.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano competente para analizar la política retributiva y elevar su definición a la aprobación del Consejo de Administración.

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 retribución de esta tipología para los consejeros de Vidrala S.A.

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 ninguna retribución de esta tipología para los consejeros de Vidrala S.A.

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

Explique las remuneraciones en especie

No existe ninguna retribución de esta tipología para los consejeros de Vidrala S.A.

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 existe ninguna retribución de esta tipología para los consejeros de Vidrala S.A.

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 existe ninguna retribución de esta tipología para los consejeros de Vidrala S.A.

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

Los criterios utilizados por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para la fijación de la parte fija, variable y dietas de asistencia cubren cualesquiera riesgos que tales decisiones pudieran implicar en los objetivos, valores e intereses de la Sociedad a largo plazo.

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

El sistema retributivo establecido por Vidrala para los miembros de su Consejo de Administración, que ha sido detallado en el presente informe, es el que será aplicado para el año en curso y continuará aplicándose en ejercicios futuros salvo que los órganos sociales competentes lo decidan a la vista de circunstancias que así lo aconsejen.

Con independencia de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de las funciones que le han sido atribuidas por el Reglamento del Consejo, revisa periódicamente la política de retribuciones del Consejo de Administración, elevando a éste, dentro del marco establecido en los Estatutos Sociales, las propuestas que considere oportunas tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como a sus cuantías, teniendo en cuenta las condiciones del entorno y los resultados de la compañía.

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

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

No existe ningún mecanismo a destacar en relación con este punto.

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

No existen elementos a detallar en relación con este punto.

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

Remuneración fija

La política retributiva de los consejeros (todos ellos no ejecutivos) se basa en los criterios de responsabilidad y dedicación inherentes al cargo que desempeñan.

De este modo, se da una ponderación proporcional al ejercicio de las funciones de consejero en una pluralidad de sociedades filiales, en la medida en que supone una mayor responsabilidad y dedicación consecuencia del cargo que desempeñan.

Estos componentes fijos son revisados periódicamente por el Consejo de Administración con el fin de adaptarlos a las diferentes circunstancias del mercado y a las características de las funciones que desempeñan como administradores.

Remuneración variable

La remuneración variable de los consejeros se establece a nivel de la sociedad individual y se determina en función de dos factores:

- (i) en primer lugar la consecución de resultados del Grupo, medidos estos por el resultado operacional y el beneficio neto;
- (ii) segundo lugar por la definición del plan estratégico del Grupo y su ejecución y desarrollo posterior.

El reparto entre los Consejeros de los conceptos retributivos señalados se realizará según un baremo de puntos establecido en función de los cargos que se ocupen en el Consejo y sus responsabilidades respectivas destacando la dedicación del Presidente del Consejo de Administración en dicha ponderación.

Dietas de asistencia

Con carácter adicional, los Consejeros perciben dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración.

Otras remuneraciones

La Sociedad no ha abonado durante el ejercicio de referencia a sus consejeros otro tipo de remuneraciones ni beneficios (ni retribuciones basadas en acciones, ni sistemas de ahorro o previsión, ni anticipos o créditos, garantías, etc.)

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
CARLOS DELCLAUX ZULUETA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
VICTOR MANUEL DE NORONHA SANTOS GALLO	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 15/06/2014.
RAMON DELCLAUX DE LA SOTA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
LUIS DELCLAUX MULLER	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ALVARO DELCLAUX ZUBIRIA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ESTEBAN ERRANDONEA DELCLAUX	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JAVIER GUTIERREZ MARTINEZ DE COMPAÑÓN	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
Mª VIRGINIA URIGÜEN VILLALBA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
EDUARDO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ADDDVALIA CAPITAL, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
RAFAEL GUIBERT DELCLAUX	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 02/06/2014.
TERESA ZUBIZARRETA DELCLAUX	Independiente	Desde 25/04/2014 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	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
JAVIER GUTIERREZ MARTINEZ DE COMPAÑÓN	36	0	12	25	0	0	0	0	73	68
Mª VIRGINIA URIGÜEN VILLALBA	36	0	12	25	0	0	0	0	73	68

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
ALVARO DELCLAUX ZUBIRIA	36	0	3	25	0	0	0	0	64	63
CARLOS DELCLAUX ZULUETA	72	0	12	51	0	0	0	0	135	143
LUIS DELCLAUX MULLER	36	0	12	25	0	0	0	0	73	68
EDUARDO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	36	0	12	25	0	0	0	0	73	68
RAMON DELCLAUX DE LA SOTA	36	0	10	25	0	0	0	0	71	68
ESTEBAN ERRANDONEA DELCLAUX	36	0	12	25	0	0	0	0	73	68
ADDVALIA CAPITAL, S.A.	36	0	12	25	0	0	0	0	73	68
TERESA ZUBIZARRETA DELCLAUX	21	0	6	15	0	0	0	0	42	0
RAFAEL GUIBERT DELCLAUX	15	0	6	10	0	0	0	0	31	68

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	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
JAVIER GUTIERREZ MARTINEZ DE COMPAÑÓN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
Mª VIRGINIA URIGÜEN VILLALBA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
ALVARO DELCLAUX ZUBIRIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
CARLOS DELCLAUX ZULUETA	278	0	0	0	0	0	0	0	278	263
LUIS DELCLAUX MULLER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
EDUARDO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
RAMON DELCLAUX DE LA SOTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
ESTEBAN ERRANDONEA DELCLAUX	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
ADDVALIA CAPITAL, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
TERESA ZUBIZARRETA DELCLAUX	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAFAEL GUIBERT DELCLAUX	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7

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
JAVIER GUTIERREZ MARTINEZ DE COMPAÑÓN	73	0	0	73	0	0	0	0	73	75	0
Mª VIRGINIA URIGÜEN VILLALBA	73	0	0	73	0	0	0	0	73	75	0
ALVARO DELCLAUX ZUBIRIA	64	0	0	64	0	0	0	0	64	67	0
CARLOS DELCLAUX ZULUETA	135	0	0	135	278	0	0	278	413	406	0
LUIS DELCLAUX MULLER	73	0	0	73	0	0	0	0	73	75	0
EDUARDO ZAVALA ORTIZ DE LA TORRE	73	0	0	73	0	0	0	0	73	75	0
RAMON DELCLAUX DE LA SOTA	71	0	0	71	0	0	0	0	71	75	0
ESTEBAN ERRANDONEA DELCLAUX	73	0	0	73	0	0	0	0	73	75	0
ADVALIA CAPITAL, S.A.	73	0	0	73	0	0	0	0	73	75	0
TERESA ZUBIZARRETA DELCLAUX	42	0	0	42	0	0	0	0	42	0	0
RAFAEL GUIBERT DELCLAUX	31	0	0	31	0	0	0	0	31	75	0
TOTAL	781	0	0	781	278	0	0	278	1.059	1.073	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

La remuneración variable de los consejeros se establece a nivel de la sociedad individual y se determina en función de dos factores:

- (i) en primer lugar la consecución de resultados del Grupo, medidos estos por el resultado operacional y el beneficio neto;
- (ii) segundo lugar por la definición del plan estratégico del Grupo y su ejecución y desarrollo posterior.

El reparto entre los Consejeros de los conceptos retributivos señalados se ha realizado según un baremo de puntos establecido en función de los cargos que se ocupen en el Consejo y sus responsabilidades respectivas destacando la dedicación del Presidente del Consejo de Administración en dicha ponderación.

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	20.823.129	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	604.645	2,90%
Votos a favor	20.212.106	97,07%
Abstenciones	6.378	0,03%

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 19/02/2015.

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

Sí

No