

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.

A48012009

DENOMINACIÓN SOCIAL

DEOLEO, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

Carretera N IV - Km 388 - Alcolea / Córdoba

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 retributiva de Deoleo busca el alineamiento de los trabajadores con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente del riesgo. La consecución de objetivos en las actividades desarrolladas por la Sociedad depende en gran medida de la calidad, capacidad de trabajo, dedicación y conocimiento del negocio de las personas que desempeñan puestos clave y lideran el Grupo.

La política de remuneraciones de los consejeros del Grupo Deoleo pretende:

- En lo que respecta a los consejeros externos, que remunere la dedicación, cualificación y responsabilidad exigidas para el desempeño del cargo, pero sin que la retribución pueda comprometer su independencia y, en cualquier caso, tomando en consideración el interés a largo plazo del conjunto de los accionistas.
- En cuanto a los consejeros ejecutivos:
 - Ofrecer sistemas retributivos que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados con el fin de facilitar que el Grupo Deoleo pueda cumplir sus objetivos estratégicos, a la vez que se remunera el desempeño de estas funciones con plena dedicación, responsabilidad y autonomía.
 - Asegurar que el paquete retributivo, en cuanto a su estructura y cuantía global, es competitivo respecto de la del conjunto del sector.
 - Considerar un componente variable vinculado al desempeño y a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés de los accionistas.

Excepto por la novación del contrato del consejero ejecutivo mencionada en el apartado A.4 siguiente, durante el ejercicio 2014 no se han realizado cambios en la política de remuneraciones respecto a la aplicada en el ejercicio anterior.

Los Estatutos Sociales regulan la retribución de los administradores en su artículo 34.

En la práctica la remuneración de los consejeros se estructura con arreglo a los siguientes criterios:

a) Retribución fija

Los consejeros externos perciben una cantidad fija (dieta) cuyo importe y límite se establece anualmente por acuerdo de la Junta General de Accionistas. Este importe se devenga únicamente en caso de asistencia personal a las sesiones del Consejo.

El consejero que ostenta la condición de presidente percibe, además de la dieta de asistencia, una retribución fija adicional por su condición de tal.

En el caso del consejero ejecutivo, la remuneración fija por el desempeño de sus funciones ejecutivas está en línea con la que se satisface en el mercado por compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura e implantación internacional. Su retribución básica es de carácter fijo y de percepción mensual.

b) Retribución variable

Los consejeros externos no perciben remuneración variable alguna.

Una parte de la retribución del consejero ejecutivo es variable y está vinculada, por un lado, a la consecución de objetivos económico-financieros concretos, predeterminados y cuantificables, y por otro, al desempeño personal.

En los apartados A.3 y A.4 del presente Informe se desarrollan los criterios utilizados para establecer la política de remuneraciones de los consejeros y los importes devengados durante el ejercicio 2014 por los componentes fijos y variables de la retribución.

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 26 del Reglamento del Consejo de Administración de Deoleo, S.A., corresponden a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, entre otras, las siguientes funciones:

- Proponer al Consejo de Administración la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos.
- Determinar el régimen de retribuciones del Presidente y, en su caso, del Consejero Delegado.
- Proponer al Consejo de Administración el régimen de retribuciones de los Consejeros y revisarlos de manera periódica para asegurar su adecuación a los cometidos desempeñados por aquellos.
- Informar los planes de incentivos.
- Realizar un examen anual sobre la política retributiva de los Consejeros y de los Altos Directivos.
- Proponer al Consejo de Administración la política de retribución y las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos de la Compañía.

De todas las actuaciones efectuadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se da cuenta al Consejo de Administración, poniéndose a disposición del mismo las actas de dicha Comisión y la documentación correspondiente para la toma de las decisiones que sean oportunas en el ejercicio de sus competencias.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en diez ocasiones durante el ejercicio 2014. Al 31 de diciembre de 2014 estaba formada por cuatro consejeros no ejecutivos y su composición era la siguiente:

- Estrategias Porgy and Bess, S.L. (representada por Dña. Rosalía Portela de Pablo) (Presidenta)
- Theatre Directorship Services Beta, S.a.r.l. (representada por D. Javier de Jaime Guijarro) (Vocal)
- D. Manuel Atencia Robledo (Vocal)
- D. Pedro Barato Triguero (Vocal)
- D. David Moreno Utrilla (Secretario, no miembro)

La Presidenta de la Comisión tiene carácter de consejero independiente y los otros tres miembros restantes son consejeros externos dominicales.

La Sociedad no ha utilizado asesores externos en la definición de política retributiva de los consejeros externos correspondiente al ejercicio 2014, dado que la misma no ha experimentado variaciones con respecto a la del año 2013. Con respecto a la definición de la política del consejero ejecutivo, el paquete retributivo aplicable en el ejercicio 2014 se ha establecido en atención a la valoración de las condiciones de mercado y recomendaciones emitidas por el experto independiente Towers Watson.

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 Junta General de Accionistas celebrada el 11 de junio de 2014, a propuesta del Consejo de Administración, acordó aprobar la retribución fija en concepto de dietas de cada uno de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad por su condición de tales para el ejercicio 2014, en la suma de 3.416 € brutos por cada reunión del Consejo a la que asistan, con un límite máximo de 41.000 € anuales, importes que coinciden con los aprobados para los ejercicios 2008 a 2013, ambos inclusive.

Se acordó aprobar, igualmente, el mantenimiento de la retribución fija adicional para el Presidente del Consejo de Administración en el ejercicio 2014 por importe de 41.000 € brutos (que coincide con el aprobado en los ejercicios 2011, 2012 y 2013), a quién le corresponde independientemente del número de consejos que se celebren y de su asistencia.

Por tanto, los consejeros externos perciben una dieta de importe fijo y únicamente en caso de asistencia presencial a las sesiones del Consejo. No devengan dietas adicionales por la asistencia a las diferentes Comisiones existentes como instrumentos al servicio del Consejo de Administración.

Sólo existe un consejero ejecutivo, quien en 2014 ha percibido una retribución fija bruta anual por el ejercicio de sus funciones de 850.000 €, importe que se ha mantenido invariable con respecto a la remuneración fija percibida en los ejercicios 2011, 2012 y 2013.

El consejero ejecutivo no percibe dietas por su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración ni tampoco por su condición de consejero o administrador en otras sociedades del Grupo.

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 en el presente Informe, el consejero ejecutivo es el único miembro del Consejo de Administración que cuenta con un esquema de retribución variable. Consiste en la entrega de un importe en metálico, no existiendo remuneración variable en forma de participación en beneficios ni en opciones sobre acciones.

Los límites y forma de cálculo de la retribución variable están definidos en el contrato del consejero ejecutivo. Los parámetros de cálculo están referenciados, por un lado, al cumplimiento de objetivos cuantitativos (basados en EBITDA y Deuda Financiera Neta) y, por otro, a factores cualitativos adicionales basados en el desempeño y cuyo carácter es discrecional a criterio de la Sociedad.

Para el ejercicio 2014 ha correspondido al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la determinación del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos y la evaluación del desempeño. Teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos y la consideración de la retribución anual variable discrecional, así como el hecho de la percepción adicional del bono extraordinario por operación corporativa que se indica en el párrafo siguiente, el importe de la remuneración variable devengada por el consejero ejecutivo en el ejercicio 2014 ha ascendido a 104.000 €, importe que representa el 12% de su retribución fija.

El contrato de prestación de servicios firmado entre la Sociedad y el consejero ejecutivo en enero de 2011 incorporaba un bono en caso de ejecución de una operación de integración de la Sociedad, en virtud del cual el consejero ejecutivo tenía derecho a la percepción de una retribución variable extraordinaria en el caso de que la Sociedad fuera objeto de una operación corporativa de integración (OPA, fusión u otra de efecto análogo) con anterioridad al 31 de diciembre de 2013. Dado que al cierre del ejercicio 2013 la operación de reconfiguración de la estructura accionarial se encontraba en proceso, en la novación del contrato de consejero ejecutivo realizada en marzo de 2014 se revisaron los términos de dicho "bono extraordinario por operación corporativa" a devengar en caso de culminación del proceso con éxito y previo cumplimiento de determinados requisitos, todo ello en atención a la valoración y recomendaciones emitidas por el experto independiente Towers Watson.

El importe de la remuneración variable extraordinaria devengada por el consejero ejecutivo por este concepto en el ejercicio 2014 ha ascendido a 1.500.000€, importe que ha sido aprobado por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. El 50% del pago de este bono se ha hecho efectivo en enero de 2015, y el pago del 50% restante se realizará en diferido en el ejercicio 2015, existiendo en este punto un pacto de permanencia.

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 retribuciones a los consejeros en forma de sistemas de ahorro a largo plazo (planes de jubilación, planes de pensiones, etc.).

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

Explique las indemnizaciones

La Sociedad no tiene pactada ni paga indemnización alguna en caso de cese de los consejeros externos. En el apartado A.7 del presente Informe se indican las indemnizaciones pactadas con el consejero ejecutivo.

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

El contrato del consejero ejecutivo tiene duración definida, hasta la fecha de aprobación de las cuentas anuales consolidadas del ejercicio social cerrado el 31 de diciembre de 2014 o el 30 de junio de 2015, lo que antes ocurra.

El contrato del consejero delegado recoge un pacto de permanencia para el cobro diferido en el ejercicio 2015 del 50% del bono extraordinario devengado en 2014 por operación corporativa, tal y como se ha indicado en el apartado A.4 anterior.

El contrato prevé una indemnización en el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad equivalente a una anualidad de su retribución bruta, siempre que esta terminación se produjera por motivos distintos al incumplimiento de sus obligaciones contractuales. No se devenga indemnización en caso de que la resolución anticipada del contrato sea por voluntad unilateral del consejero ejecutivo.

El plazo de preaviso previsto en el contrato es de 6 meses. La normativa aplicable en caso de incumplimiento del plazo de preaviso es la prevista por el ordenamiento jurídico.

Asimismo, el contrato del consejero ejecutivo incluye un pacto de no competencia post-contractual, con una duración de un año desde la terminación del contrato por cualquier causa, no pudiendo prestar ningún tipo de servicios ni participar directa o indirectamente en el capital social, en la dirección o en la gestión de cualquier empresa que pueda ser considerada competidora, salvo autorización expresa de la Sociedad. La compensación económica de este pacto se entiende ya incluida en el importe de la retribución percibida por el consejero.

El consejero ejecutivo está obligado a realizar su labor en régimen de plena dedicación y exclusividad, salvo autorización escrita al respecto.

Se establece un riguroso deber de confidencialidad durante la vigencia de la relación y también tras su terminación, en que deberá devolver a la Sociedad los documentos y objetos relacionados con su actividad que se encuentren su en poder.

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

Los consejeros no han devengado remuneración alguna por este concepto.

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

En noviembre de 2014 se aprobó la concesión de un anticipo de dietas de asistencia al Consejo de Administración a D. Pedro Barato Triguero, por un importe bruto de 40.992€ y consistente en un anticipo equivalente a las dietas devengadas por 12 asistencias. Al 31 de diciembre de 2014, y tras haber procedido a la compensación del anticipo correspondiente a las dietas de noviembre y diciembre, el importe pendiente por este concepto asciende a 19.813€ (netos de impuestos).

No existen otras retribuciones a los consejeros en forma de créditos o garantías concedidas, ni obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

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

Explique las remuneraciones en especie

No existen remuneraciones en especie para los 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 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 los acciones adoptadas para reducir los riesgos

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determina anualmente el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para el consejero ejecutivo y la evaluación de su desempeño. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones también revisa e informa de las modificaciones de las condiciones contractuales del consejero ejecutivo para su aprobación posterior por el Consejo de Administración.

El esquema y criterios de fijación de los objetivos de la alta dirección, las modificaciones de las condiciones contractuales de los directivos del Grupo, y la propuesta de remuneración variable de la alta dirección se valora e informa por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y se aprueba en todo caso por el Consejo de Administración.

Los parámetros establecidos para el devengo de la retribución variable de los empleados del Grupo a nivel mundial están referenciados al cumplimiento de diversos objetivos, entre los que se encuentran el EBITDA de las diferentes unidades de negocio, el EBITDA del Grupo, el incremento de la cuota de mercado, el cumplimiento de covenants financieros, la mejora en ROCE, el nivel de la Deuda, así como otros indicadores de rendimiento clave en las unidades de negocio dentro de sus respectivos ámbitos de actividad. El mix de parámetros por el que se fija la retribución variable está estrechamente alineado con los objetivos estratégicos del Grupo, y representan indicadores clave en la evolución del negocio y en el incremento de valor para los accionistas.

El objetivo de reconfiguración de la estructura accionarial de la Sociedad con el objeto de alcanzar una mayor estabilidad financiera a largo plazo ha sido en el presente ejercicio del máximo interés de la Sociedad y del conjunto de sus accionistas. Adicionalmente, teniendo en consideración que el esquema de retención e incentivos de la alta dirección debe estar vinculado al buen fin de los objetivos establecidos por la Sociedad para velar por los intereses de los accionistas, el Consejo de Administración aprobó el devengo de un "bono extraordinario por operación corporativa" en caso de culminación del proceso con éxito, además de por el consejero ejecutivo (tal y como se ha indicado en el apartado A.4), por determinados altos directivos de la Sociedad. En el caso del bono del consejero ejecutivo, el 50% de su importe se ha pagado en enero de 2015, y el pago del 50% del restante se realizará en diferido en el ejercicio 2015.

La política retributiva de los consejeros y de la alta dirección de la Sociedad no contempla la entrega de acciones ni de opciones sobre acciones como forma de remuneración, ni tampoco otras retribuciones referenciadas al valor de cotización de la acción, si bien, sobre la base del acuerdo adoptado en la Junta General de Accionistas celebrada el 11 de junio de 2014, todos los empleados del Grupo, incluyendo los altos directivos y el consejero ejecutivo, pueden optar voluntariamente a percibir el pago de hasta 12.000 euros de su retribución variable en acciones de la sociedad.

Dado que el sector en el que opera la Sociedad no implica la asunción de riesgos cuyos efectos pudieran materializarse en el medio y largo plazo, la política retributiva en vigor no contempla cláusulas de recuperación de incentivos que impliquen la obligación de devolución de la remuneración variable que ya haya sido abonada.

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

A la fecha de elaboración del presente Informe el Consejo de Administración no ha adoptado, en materia retributiva, ningún acuerdo que se refiera o afecte a ejercicios futuros. Por otro lado, teniendo en cuenta que en el ejercicio 2014 se ha materializado la operación corporativa mencionada en el presente documento, no se prevén bonos extraordinarios excepcionales para ejercicios futuros por este concepto.

Sin perjuicio de lo anterior y de acuerdo con las previsiones del Consejo de Administración, la Junta General de Accionistas que se celebre en el año 2015 tendrá que adoptar los acuerdos necesarios para adaptar los estatutos sociales y el reglamento del Consejo a lo dispuesto en la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.

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

El proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones previstas para ejercicios futuros y el papel desempeñado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones serán previsiblemente los mismos que los detallados en el presente Informe con respecto al ejercicio actual.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 529 quince de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, que establece que "la comisión de nombramientos y retribuciones estará compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos nombrados por el consejo de administración, dos de los cuales, al menos, deberán ser consejeros independientes", con fecha 23 de febrero de 2015 Consejo de Administración acordó designar al consejero independiente D. Francisco Javier López García-Asenjo como miembro de dicha Comisión. De este modo, y a fecha de aprobación del presente Informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por cinco miembros, dos de los cuales son consejeros independientes.

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

Los incentivos que puedan preverse en el sistema de remuneración para ejercicios futuros con el objeto de reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlos a objetivos a largo plazo de la Sociedad estarían en línea con los detallados en el presente Informe con respecto al ejercicio actual.

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 aplicación de la política de retribuciones de los consejeros por el desempeño de su actividad como tales durante el ejercicio 2014, que tiene como base la estructura anteriormente señalada, se resume a continuación:

a) Consejeros externos:

- Dieta individualizada por asistencia al Consejo de Administración: 3.416 €
- Límite máximo anual para el ejercicio 2014: 41.000 €

b) Presidente del Consejo de Administración:

- Dieta individualizada por asistencia al Consejo de Administración: 3.416 €
- Límite máximo anual por dietas para el ejercicio 2014: 41.000 €
- Retribución fija para el ejercicio 2014 por su condición de Presidente: 41.000 €

c) Consejero ejecutivo:

- Retribución fija para el ejercicio 2014: 850.000 €
- Retribución variable para el ejercicio 2014: 104.000 €
- Bono extraordinario por Operación Corporativa (cobro del 50% diferido en 2015): 1.500.000 €

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
D. ÓSCAR FANJUL MARTÍN	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 13/06/2014.
D. MANUEL ATENCIA ROBLED0	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
D. LUIS GONZÁLEZ RUIZ	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 13/06/2014.
D. JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
D. JOSÉ BARREIRO SEOANE	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/01/2014.
D. JOSÉ MARÍA DE LEÓN MOLINARI	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 27/02/2014.
D. ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/01/2014.
D. ANTONIO LÓPEZ LÓPEZ	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 13/06/2014.
BANCO MARE NOSTRUM, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 13/06/2014.
D. JOSÉ MORENO MORENO	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 13/06/2014.
D. ANTONIO LUQUE LUQUE	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 13/06/2014.
SINPA HOLDING, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
HISCAN PATRIMONIO, S.A.U.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
INMOGESTIÓN Y PATRIMONIOS, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 13/06/2014.
MEDIACIÓN Y DIAGNÓSTICOS, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 13/06/2014.
D. PEDRO BARATO TRIGUERO	Dominical	Desde 13/06/2014 hasta 31/12/2014.
FUNDACIÓN BANCARIA UNICAJA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
GRUPO DE EMPRESAS CAJASUR, S.A.U.	Dominical	Desde 13/06/2014 hasta 31/12/2014.
D. JOSE MARIA VILAS AVENTÍN	Dominical	Desde 13/06/2014 hasta 30/10/2014.
DÑA. ROSALIA PORTELA DE PABLO	Independiente	Desde 13/06/2014 hasta 30/10/2014.
D. JAVIER LÓPEZ GARCÍA-ASENJO	Independiente	Desde 13/06/2014 hasta 31/12/2014.
THEATRE DIRECTORSHIP SERVICES ALPHA, S.A.R.L.	Dominical	Desde 13/06/2014 hasta 31/12/2014.
THEATRE DIRECTORSHIP SERVICES BETA, S.A.R.L.	Dominical	Desde 13/06/2014 hasta 31/12/2014.

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2014
ESTRATEGIAS PORGY & BESS, S.L.	Independiente	Desde 30/10/2014 hasta 31/12/2014.
VILAS ADVISORY GROUP, S.L.	Dominical	Desde 30/10/2014 hasta 31/12/2014.
PARTICIPACIONES Y CARTERA DE INVERSIÓN, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 13/06/2014.

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
D. ÓSCAR FANJUL MARTÍN	0	24	24	0	0	0	0	0	48	72
THEATRE DIRECTORSHIP SERVICES ALPHA, S.A.R.L.	0	0	17	0	0	0	0	0	17	0
THEATRE DIRECTORSHIP SERVICES BETA, S.A.R.L.	0	0	17	0	0	0	0	0	17	0
D. JOSÉ BARREIRO SEOANE	0	0	3	0	0	0	0	0	3	31
FUNDACIÓN BANCARIA UNICAJA	0	0	14	0	0	0	0	0	14	3
SINPA HOLDING, S.A.	0	0	41	0	0	0	0	0	41	20
ESTRATEGIAS PORGY & BESS, S.L.	0	0	7	0	0	0	0	0	7	0
PARTICIPACIONES Y CARTERA DE INVERSIÓN, S.L.	0	0	17	0	0	0	0	0	17	24
VILAS ADVISORY GROUP, S.L.	0	5	5	0	0	0	0	0	10	0
BANCO MARE NOSTRUM, S.A.	0	0	21	0	0	0	0	0	21	31
INMOGESTIÓN Y PATRIMONIOS, S.A.	0	0	17	0	0	0	0	0	17	27
MEDIACIÓN Y DIAGNÓSTICOS, S.A.	0	0	17	0	0	0	0	0	17	20
HISCAN PATRIMONIO, S.A.U.	0	0	27	0	0	0	0	0	27	7

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
GRUPO DE EMPRESAS CAJASUR, S.A.U.	0	0	10	0	0	0	0	0	10	0
D. ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	0	0	3	0	0	0	0	0	3	27
D. JOSÉ MARÍA DE LEÓN MOLINARI	0	0	3	0	0	0	0	0	3	31
D. ANTONIO LÓPEZ LÓPEZ	0	0	21	0	0	0	0	0	21	27
D. JOSÉ MORENO MORENO	0	0	17	0	0	0	0	0	17	14
D. ANTONIO LUQUE LUQUE	0	0	21	0	0	0	0	0	21	14
D. MANUEL ATENCIA ROBLEDO	0	0	38	0	0	0	0	0	38	31
D. LUIS GONZÁLEZ RUIZ	0	0	24	0	0	0	0	0	24	31
D. JOSE MARIA VILAS AVENTÍN	0	12	12	0	0	0	0	0	24	0
D. PEDRO BARATO TRIGUERO	0	0	17	0	0	0	0	0	17	0
DÑA. ROSALIA PORTELA DE PABLO	0	0	10	0	0	0	0	0	10	0
D. JAVIER LÓPEZ GARCÍA-ASENJO	0	0	17	0	0	0	0	0	17	0
D. JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ	0	850	0	1.604	0	0	0	0	2.454	1.120

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
D. ÓSCAR FANJUL MARTÍN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
THEATRE DIRECTORSHIP SERVICES ALPHA, S.A.R.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
THEATRE DIRECTORSHIP SERVICES BETA, S.A.R.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. JOSÉ BARREIRO SEOANE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FUNDACIÓN BANCARIA UNICAJA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SINPA HOLDING, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESTRATEGIAS PORGY & BESS, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PARTICIPACIONES Y CARTERA DE INVERSIÓN, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VILAS ADVISORY GROUP, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BANCO MARE NOSTRUM, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INMOGESTIÓN Y PATRIMONIOS, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDIACIÓN Y DIAGNÓSTICOS, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HISCAN PATRIMONIO, S.A.U.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO DE EMPRESAS CAJASUR, S.A.U.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. JOSÉ MARÍA DE LEÓN MOLINARI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. ANTONIO LÓPEZ LÓPEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. JOSÉ MORENO MORENO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. ANTONIO LUQUE LUQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. MANUEL ATENCIA ROBLEDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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
D. LUIS GONZÁLEZ RUIZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. JOSE MARIA VILAS AVENTÍN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. PEDRO BARATO TRIGUERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DÑA. ROSALIA PORTELA DE PABLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. JAVIER LÓPEZ GARCÍA-ASENJO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ	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 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
D. JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ	2.454	0	0	2.454	0	0	0	0	2.454	1.120	0
D. LUIS GONZÁLEZ RUIZ	24	0	0	24	0	0	0	0	24	31	0
D. MANUEL ATENCIA ROBLEDO	38	0	0	38	0	0	0	0	38	31	0
D. ANTONIO LUQUE LUQUE	21	0	0	21	0	0	0	0	21	14	0
D. JOSÉ MORENO MORENO	17	0	0	17	0	0	0	0	17	14	0
D. ANTONIO LÓPEZ LÓPEZ	21	0	0	21	0	0	0	0	21	27	0
D. JOSÉ MARÍA DE LEÓN MOLINARI	3	0	0	3	0	0	0	0	3	31	0
D. ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	3	0	0	3	0	0	0	0	3	27	0
HISCAN PATRIMONIO, S.A.U.	27	0	0	27	0	0	0	0	27	7	0
BANCO MARE NOSTRUM, S.A.	21	0	0	21	0	0	0	0	21	31	0
SINPA HOLDING, S.A.	41	0	0	41	0	0	0	0	41	20	0
D. JOSÉ BARREIRO SEOANE	3	0	0	3	0	0	0	0	3	31	0
D. ÓSCAR FANJUL MARTÍN	48	0	0	48	0	0	0	0	48	72	0
FUNDACIÓN BANCARIA UNICAJA	14	0	0	14	0	0	0	0	14	3	0
INMOGESTIÓN Y PATRIMONIOS, S.A.	17	0	0	17	0	0	0	0	17	27	0
MEDIACIÓN Y DIAGNÓSTICOS, S.A.	17	0	0	17	0	0	0	0	17	20	0

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
PARTICIPACIONES Y CARTERA DE INVERSIÓN, S.L.	17	0	0	17	0	0	0	0	17	24	0
D. JOSE MARIA VILAS AVENTÍN	24	0	0	24	0	0	0	0	24	0	0
VILAS ADVISORY GROUP, S.L.	10	0	0	10	0	0	0	0	10	0	0
DÑA. ROSALIA PORTELA DE PABLO	10	0	0	10	0	0	0	0	10	0	0
ESTRATEGIAS PORGY & BESS, S.L.	7	0	0	7	0	0	0	0	7	0	0
D. JAVIER LÓPEZ GARCÍA-ASENJO	17	0	0	17	0	0	0	0	17	0	0
D. PEDRO BARATO TRIGUERO	17	0	0	17	0	0	0	0	17	0	0
GRUPO DE EMPRESAS CAJASUR, S.A.U.	10	0	0	10	0	0	0	0	10	0	0
THEATRE DIRECTORSHIP SERVICES ALPHA, S.A.R.L.	17	0	0	17	0	0	0	0	17	0	0
THEATRE DIRECTORSHIP SERVICES BETA, S.A.R.L.	17	0	0	17	0	0	0	0	17	0	0
TOTAL	2.915	0	0	2.915	0	0	0	0	2.915	1.530	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 metodología de cálculo de la retribución variable del consejero ejecutivo se ha basado en el grado de consecución de los objetivos cuantitativos establecidos en contrato, siendo las referencias esenciales el cumplimiento del EBITDA y la reducción de la Deuda Financiera Neta fijadas en el Plan de Negocio de la Sociedad. Los parámetros establecidos como objetivo para el ejercicio 2014 han seguido un criterio lineal con los objetivos fijados en 2013.

Junto a este elemento básico cuantitativo se consideran al final del ejercicio factores cualitativos en el desempeño, que pueden variar de un año a otro.

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	744.776.710	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	65.158.136	2,22%
Votos a favor	679.618.574	97,51%
Abstenciones	44.065	0,27%

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.

APARTADO D.1.

A) Los Consejeros sociedades mercantiles han estado representados en el ejercicio 2014 por las siguientes personas físicas:

- Fundación Bancaria Unicaja (anteriormente Montes de Piedad y Caja de Ahorros de Ronda, Cádiz, Almería, Málaga y Antequera. Unicaja.) por D. Manuel Azuaga Moreno.
- Sinpa Holding, S.A. por D. Daniel Klein.
- Inmogestión y Patrimonios, S.A. por D. Gonzalo Alcubilla Povedano.
- Mediación y Diagnósticos, S.A.: desde el 1 de enero de 2014 hasta el 10 de abril de 2014 por D. Manuel Galarza Pont; desde el 10 de abril de 2014 hasta el 13 de junio de 2014 por D. Antonio San Segundo Hernández.
- Participaciones y Cartera de Inversión, S.L.: desde el 1 de enero de 2014 hasta el 10 de abril de 2014 por D. Antonio San Segundo Hernández; desde el 10 de abril de 2014 hasta el 13 de junio de 2014 por D. Paulo Almadanim de Nápoles Santa Marta.
- Hiscan Patrimonio, S.A.U. por D. Antonio Pulido Gutiérrez.
- Banco Mare Nostrum, S.A. por D. José Ramón Núñez García.
- Vilas Advisory Group, S.L. por D. Jose María Vilas Aventín.
- Estrategias Porgy and Bess, S.L. por Dña. Rosalía Portela de Pablo.
- Grupo de Empresas Cajasur, S.A.U. por Dña. Alicia Vivanco González.
- Theatre Directorship Services Alpha, S.a.r.l. por D. Ignacio Cobo Bachiller.
- Theatre Directorship Services Beta, S.a.r.l. por D. Javier de Jaime Guijarro.

2) Al total de las retribuciones devengadas en el ejercicio 2013 y consignadas en los apartados D.1.a) y D.1.c) del presente Informe, hay que añadir un total de 17 miles de euros correspondientes a las retribuciones de los siguientes Consejeros que ostentaron esta condición en el ejercicio 2013 y que en el ejercicio 2014 ya no pertenecen al Consejo de Administración:

- D. Daniel Klein, miembro del Consejo de Administración hasta el 25 de abril de 2013 (10 miles de euros).
- Corporación Empresarial Cajasol, S.A.U., representada por D. Antonio Pulido Gutiérrez y miembro del Consejo de Administración hasta el 27 de mayo de 2013 (7 miles de euros).

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 23/03/2015.

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

Sí

No