

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-58348038

DENOMINACIÓN SOCIAL

DESARROLLOS ESPECIALES DE SISTEMAS DE ANCLAJES, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

ANTONIO MACHADO 78-80 EDIF. AUSTRALIA 1º LOCAL A, (P. DE
NEGOCIOS VILADECANS) BARCELONA

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

La política de remuneraciones del Grupo DESA, respecto al Consejo de Administración y Comisiones Delegadas (Comisión Ejecutiva, Comisión de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones) de la sociedad dominante, así como de los órganos de administración del resto de sociedades dependientes, se ha basado en lo siguiente:

? El artículo 61ter de la Ley del Mercado de Valores:

“El Consejo de las sociedades anónimas cotizadas deberá elaborar un informe anual sobre las remuneraciones de sus consejeros, que incluirá información completa, clara y comprensible sobre la política de remuneraciones de la sociedad aprobada por el Consejo para el año en curso, así como, en su caso, la prevista para años futuros. Incluirá también un resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio, así como el detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros”.

? El artículo 23 de los Estatutos Sociales:

“La remuneración fija de los integrantes del Consejo será acordada para cada ejercicio por la Junta General de Accionistas. Los Consejeros podrán ser retribuidos mediante pagos referenciados a las acciones, la entrega de opciones sobre acciones, acciones u obligaciones de la Sociedad. Este sistema de retribución exigirá un acuerdo de Junta General, de conformidad con el artículo 219.2 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital y de la normativa de aplicación en cada momento”.

? El artículo 26 del Reglamento del Consejo de Administración, que recoge la Recomendación 40 del Código Unificado de Buen Gobierno:

i) Los Consejeros tendrán derecho a obtener la retribución que se fije por la Junta General de Accionistas y por el CONSEJO, con arreglo a las previsiones estatutarias. El CONSEJO aprobará, con carácter anual para elevar a la Junta General, una política de retribuciones de los Consejeros. Asimismo, el CONSEJO someterá a la Junta General, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, un informe sobre la política retributiva de los Consejeros, debiendo estar dicho informe a disposición de los accionistas en la forma que la SOCIEDAD estime conveniente.

ii) El CONSEJO procurará que la retribución de los Consejeros se ajuste a los criterios de moderación y adecuación con las previsiones y resultados de la SOCIEDAD.

iii) El derecho de retribución a favor de los Consejeros que se trata en el presente artículo será independiente del derecho de remuneración que puedan ostentar los Consejeros que presten servicios laborales o profesionales a la SOCIEDAD o a las compañías del Grupo.

iv) La retribución de los Consejeros será plenamente transparente. La cuantía de la remuneración percibida se recogerá en la Memoria Anual, incluyéndose la entrega o asignación de acciones, opciones sobre acciones o sistemas referenciados al valor de la acción.

v) La aprobación de cláusulas de garantía o blindaje, para los casos de despido o cambios de control, a favor de los directivos de la SOCIEDAD deberá someterse a la autorización del CONSEJO.

vi) El CONSEJO adoptará todas aquellas medidas que estén a su alcance para asegurar que la retribución de los Consejeros Independientes ofrezca incentivos a su dedicación, sin que ello comprometa su independencia”.

Durante el ejercicio 2013 no se han producido cambios en la política de remuneraciones respecto a los aplicados en ejercicio anterior. Los criterios de remuneración son producto de las circunstancias que se indican a continuación y no han venido referidos a grupos de empresas comparables:

? Respecto a la remuneración de Consejeros y atendida la crisis generalizada de la economía española y del sector en el que el Grupo desarrolla su actividad, éstos no han percibido retribución alguna en concepto de dietas de asistencia a las reuniones, de conformidad con las propuestas de acuerdo elevadas a la Junta General de Accionistas de fecha 12 de junio de 2012 y que fueron ratificadas -para el ejercicio 2013- en la Junta General de Accionistas de fecha 18 de junio de 2013. En concreto los acuerdos respectivos fueron:

- Junta General de Accionistas de fecha 12 de junio de 2012: “Se propone a la Junta General de Accionistas que la totalidad de los Consejeros miembros del Consejo de Administración y de las diversas Comisiones Delegadas de DESARROLLOS ESPECIALES DE SISTEMAS DE ANCLAJE, S.A. no perciban, durante el ejercicio 2012, remuneración alguna por su pertenencia a dicho Consejo y Comisiones; a excepción de la remuneración establecida para el Consejero Delegado por sus servicios profesionales en los términos que contractualmente tiene establecidos”.

- Junta General de Accionistas de fecha 18 de junio de 2013 “MANTENER las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración y de los miembros de las Comisiones Delegadas para el ejercicio 2013 en los mismos términos y cuantías que hasta la fecha se han venido aplicando y que fueron acordados en la Junta General de Accionistas de 12 de Junio de 2012”.

? Respecto a la retribución de carácter no variable (sueldo) y a la retribución variable a largo plazo (bonus) del Consejero Delegado por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, se ha basado en criterios acordes con las responsabilidades que tiene encomendadas y con la dedicación empleada; entendiéndose dicha retribución acorde con la establecida en el mercado.

Los conceptos retributivos variables se han establecido a largo plazo, estando vinculados a los resultados del Grupo.

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

La operativa concreta para la fijación de las remuneraciones de los Consejeros viene determinada por las siguientes fases de análisis y toma de decisiones; sin que se haya estimado necesario contratar los servicios de asesores externos en materia de política retributiva:

? Las competencias de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (artículo 2 de su Reglamento):

- Proponer la política de retribución consistente en la entrega de acciones, derechos sobre ellas o similares de los altos directivos y de los Consejeros Ejecutivos; y asimismo de las condiciones de las relaciones laborales y/o contractuales de los mismos.

- Informar y proponer el sistema y la cuantía de la retribución anual del Consejo de Administración y de las Comisiones.

? Las competencias del Consejo de Administración (artículo 5 de su Reglamento):

La propuesta, a someter a la Junta General, respecto a la retribución de los Consejeros, así como, en el caso de los ejecutivos, la retribución adicional por sus funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos.

? Las competencias de la Junta general de Accionistas (artículo 4 de su Reglamento):

Aprobar, en su caso, el establecimiento de los sistemas de retribución de los miembros del Consejo de Administración; así como aprobar el establecimiento, para Consejeros y Altos Directivos, de los sistemas de remuneración consistentes en la entrega de acciones o de derechos sobre ellas; así como cualquier otro sistema de retribución que esté referenciado al valor de las acciones, con independencia de quién resulte ser beneficiario de tales sistemas de retribución.

En cualquier caso no existe –salvo lo que se dirá para el Consejero Delegado por sus funciones directivas en el Grupo– ningún proceso de determinación de las remuneraciones por cuanto el Consejo de Administración y sus Comisiones Delegadas renunciaron a la percepción de aquellas de conformidad con lo indicado en el apartado A1.

En cuanto a los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se encuentra integrada por cuatro Consejeros, ostentando dos de ellos el carácter de "independiente" y los otros dos Consejeros el carácter de "dominical".

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
--

No es de aplicación a los Consejeros en el ejercicio 2013 por lo indicado en el apartado A1, salvo para el Consejero Delegado.

En relación con el Consejero Delegado (Don José María Vidal Vía), percibe una retribución de carácter no variable o sueldo (de conformidad con las definiciones establecidas en la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores) por el desempeño de sus labores ejecutivas en la sociedad dominante y en sus participadas; consistente para el ejercicio 2013 en 150.000 euros brutos. Todo ello en virtud del contrato mercantil de prestación de servicios de administración de empresas de fecha 29 de junio de 2011.

Dicho Contrato fue aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 29 de junio de 2011, previo informe positivo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada el mismo día; y ratificado en la Junta General de Accionistas de la misma fecha.

El Consejero Delegado no recibe otras retribuciones fijas, más allá de aquellas referentes a sistemas de previsión que se identificarán en el apartado A10.

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

No es de aplicación a los Consejeros en el ejercicio 2013 por lo indicado en el apartado A1, salvo para el Consejero Delegado.

Respecto al Consejero Delegado, éste ostentaría un derecho de retribución variable a largo plazo (bonus), consistente en 150.000 euros brutos, cuya percepción efectiva está condicionada a la obtención determinados resultados consolidados (BAI); Dichos emolumentos tienen carácter excepcional y no son recurrentes, por lo que de darse las circunstancias que producen su devengo, no serían de aplicación en los mismos términos en ejercicios posteriores. Todo ello en virtud del Contrato de fecha 29 de junio de 2011, modificado en cuanto a la remuneración variable por acuerdo aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 14 de mayo de 2012, previo informe positivo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada el mismo día; y ratificado en la Junta General de Accionistas de fecha 12 de junio de 2012.

Durante el ejercicio 2013, no se han producido cambios respecto al ejercicio anterior y, por tanto, no se han dado las condiciones de devengo de la cifra correspondiente a la mencionada retribución variable a largo plazo.

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

En el ejercicio 2013, no existen establecidos sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros.

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

Explique las indemnizaciones

En el ejercicio 2013, no existen indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como Consejero; a excepción de lo establecido para el Consejero Delegado en su Contrato, en el que se indica que:

? Para el supuesto de resolución contractual unilateral por parte de la Sociedad y sin causa justa o legal, una indemnización (con independencia de los haberes a los que tuviera derecho por todos los conceptos de retribución hasta ese momento) de:

- 5 veces la cifra de retribución de carácter no variable que percibe a la fecha el Consejero Delegado, si la resolución se produce en los ejercicios 2014, 2015 y 2016.

- 6,66 veces la cifra de retribución de carácter no variable que percibe a la fecha el Consejero Delegado, si la resolución se produce en los ejercicios 2017 y posteriores (aplicándose para éstos últimos la indemnización indicada incrementada o decrementada según la variación del IPC o índice sustitutivo).

? Para el supuesto de cambio de control accionarial en la Sociedad y en el caso de que el Consejero Delegado decidiese no continuar en sus funciones ejecutivas, se establece una indemnización máxima, vinculada al precio unitario de la acción de la Sociedad al momento en que se haya efectuado la operación que dio lugar al cambio de control accionarial, igual a las cantidades previstas en el apartado anterior.

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 competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

La relación contractual con el Consejero Delegado es de carácter indefinida, existiendo unas condiciones de exclusividad y no competencia, que son remuneradas y cuyo importe ya está incluido en la retribución de carácter no variable anual.

La obligación de no competencia se establece por el plazo de dos años desde la fecha de terminación de la relación contractual y la obligación de confidencialidad se establece durante el plazo de cinco años (dos años para aquellos conocimientos que se refieran al sector del mercado).

En cuanto al plazo de preaviso establecido en caso de dimisión del Consejero Delegado, se establece en tres meses.

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 es de aplicación a los Consejeros en el ejercicio 2013, por no existir remuneración suplementaria devengada como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No es de aplicación a los Consejeros en el ejercicio 2013, por no existir retribución en forma de anticipos, créditos o garantías.

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

Explique las remuneraciones en especie

No es de aplicación a los Consejeros en el ejercicio 2013.

El Consejero Delegado tiene un derecho a su favor, durante la vigencia de la relación contractual y a cargo de la Sociedad a:

? Una Póliza de Seguro de Accidentes e Invalidez.

? Una Póliza de Seguro de Salud Familiar.

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 es de aplicación a los Consejeros en el ejercicio 2013.

El Consejero Delegado no tiene derecho a percepción directa o a remuneración complementaria alguna de las establecidas en dicho contrato, por la pertenencia o ejercicio de cargos (en el caso de que fueran retribuidos) en

sociedades participadas del Grupo. El Consejero Delegado ostenta en las sociedades participadas del Grupo, el cargo de persona física representante del administrador (DESARROLLOS ESPECIALES DE SISTEMAS DE ANCLAJE, 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 es de aplicación a los Consejeros en el ejercicio 2013, por no existir otros conceptos retributivos distintos a los que se ha hecho mención anteriormente.

No obstante y a los efectos oportunos, indicar que durante el ejercicio 2013, la firma Balaguer, Morera & Asociados, presidida por quien ejerce el cargo de Presidente del Consejo de Administración de la Sociedad, ha facturado por prestación de servicios de asesoramiento legal la cifra de 36 miles de euros.

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

El Consejo de Administración considera que existe una adecuada relación entre la retribución de carácter no variable retribución fija y la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado de la Sociedad.

El principio general para el establecimiento de la política retributiva es el de generación de valor para el Grupo y el alineamiento con los intereses de los accionistas, asegurando la transparencia y competitividad. Por ello se ha establecido una retribución variable a largo plazo –ya indicada en el apartado A.4- que se encuentra vinculada a la consecución de objetivos a medio plazo, ligados a los beneficios de la Sociedad y del Grupo Consolidado antes de impuestos (BAI) -muy superiores a dicha retribución-, con el fin de fomentar la retención y motivación del Consejero Delegado, y que contribuyen a la generación de valor para la Sociedad y el Grupo.

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

No existe una previsión general de política de remuneraciones para Consejeros para ejercicios futuros; si bien se prevé continuar el ejercicio 2014 sin retribuir a los Consejeros.

En ese sentido, la correspondencia con la evolución de los resultados, la moderación y la compensación por la dedicación siguen siendo los principios que inspiran la política de retribuciones; salvo que los órganos de administración competentes decidan variarla, según las circunstancias de todo orden que pudieran producirse.

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

De existir una previsión general de la política de remuneraciones para Consejeros en ejercicios futuros, los procesos serían los establecidos en los Estatutos Sociales y Reglamentos de la Sociedad descritos en los aparatos A1 y A2 precedentes.

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 existe previsión general sobre incentivos en el sistema de remuneración para reducir la exposición de la Sociedad a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la misma; salvo la previsión de retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado que se encuentra vinculada a la consecución de unos objetivos de resultado muy superiores a lo que sería, en su caso, el importe de dicho concepto retributivo.

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

No es de aplicación a los Consejeros en el ejercicio 2013, por lo indicado en el apartado A1 (no percepción de cantidad alguna).

Respecto al Consejero Delegado su retribución de carácter no variable y su retribución variable a largo plazo, se encuentran detalladas en los apartados A3 y A4 y son consecuencia del desarrollo de los acuerdos contractuales, también descritos en dichos apartados (la remuneración no variable no se ha modificado respecto al ejercicio anterior y la remuneración variable a largo plazo no se ha devengado).

El Consejo de Administración (y, en su caso, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en relación a las decisiones que reglamentariamente les corresponden respecto a la política de retribuciones de Grupo no han adoptado ninguna; sin perjuicio de las que corresponda elevar a la Junta General de Accionistas a celebrar dentro de los seis primeros meses del presente ejercicio 2014.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
ENRIQUE MORERA GUAJARDO	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSÉ ANTONIO SEGARRA TORRES	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSÉ MARÍA VIDAL VÍA	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN LUIS AGUIRRE UNCETA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JAVIER BAÑARES PARERA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSÉ AITOR BARRENECHEA DELGADO	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ANTONIO CABEZA GIL-CASARES	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
AITOR-JON CAREAGA AZCÁRRAGA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FRANCISCO CONSTANS ROS	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
CAMILO PEREIRA PEREZ	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
TRINIDAD ROIG FARRAN	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
DANIEL ZUBIRI OTEIZA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
NEIL, S.A.	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
JOSÉ MARÍA VIDAL VÍA	0	153	0	0	0	0	0	10	163	

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
JOSÉ MARÍA VIDAL VÍA	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
JOSÉ MARÍA VIDAL VÍA	163	0	0	163	0	0	0	0	163	161	0
TOTAL	163	0	0	163	0	0	0	0	163	161	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.

Ya se ha explicado en el apartado A.13.

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	1.416.013	79,19%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	1.416.013	100,00%
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.

No hay ninguna otra información relevante en materia de remuneraciones respecto a los Consejeros.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 05/03/2014.

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

Sí

No