

## 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-41002205

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

INMOBILIARIA DEL SUR, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

ANGEL GELAN, 2, SEVILLA

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

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

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

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

### Explique la política de remuneraciones

La política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de Inmobiliaria del Sur, S.A. se basa en los siguientes principios fundamentales:

1. Principio de moderación: El Consejo de Administración ha de procurar que su retribución sea moderada en función de las exigencias del mercado.
2. Principio de adecuación al cargo: La retribución se adecuará a la dedicación y responsabilidad asumidas.
3. Principio de independencia: En ningún caso la retribución podrá comprometer la independencia de los consejeros.
4. Principios de corresponsabilidad y sostenibilidad: La retribución variable se vinculará a los rendimientos de la Sociedad.
5. Principio de transparencia: La aplicación de este principio afecta no solo al conjunto de las retribuciones, sino también a las percibidas de forma individual.

Hasta la fecha de la redacción de este Informe de Remuneraciones la retribución del Consejo de Administración de la Sociedad viene establecida en el art. 28 de los Estatutos Sociales, que la fija en un 6,5% de los beneficios después de impuestos y unas dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones auxiliares en la cuantía que señala, actualizable anualmente según la variación del IPC, Conjunto Nacional.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 30 n.º 3 del Reglamento del Consejo de Administración, corresponde a dicho órgano, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, estudiar la conveniencia, en su caso, de proponer a la Junta General de Accionistas la modificación de la retribución del Consejo fijada en el art. 28 de los Estatutos Sociales. En este sentido y con ocasión de la reciente modificación legislativa en la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó en su reunión del 30 de diciembre de 2014 someter a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas, con carácter vinculante y con la correspondiente modificación de los Estatutos Sociales, un nuevo sistema de retribución del Consejo, de tal forma que la remuneración de los consejeros se adecue, aún más, a los criterios establecidos en la actual LSC, después de la reforma aprobada. En líneas generales ese sistema combina dietas o asignaciones por asistencia a las reuniones del Consejo y sus Comisiones, asignaciones a determinados consejeros por su mayor dedicación y responsabilidad y ostentar algún cargo en el seno del Consejo o en alguna de sus Comisiones y una participación del 3,5% de los beneficios, siempre que se cumplan determinados requisitos y a distribuir por partes iguales entre todos los consejeros.

Con independencia de esta retribución de los consejeros fijada en el art. 28 de los Estatutos Sociales, anualmente el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, establece la retribución fija y variable del Presidente y primer ejecutivo de la compañía, así como la del personal de Alta Dirección, estableciendo los parámetros y objetivos para la percepción de la parte variable 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

Los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones para determinar la política de retribuciones y el papel desempeñado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el siguiente:

La Comisión prepara, antes de comenzar el ejercicio o a principios del mismo, con intervención de todos sus miembros, el Plan de Retribución para el Consejo y los Altos Directivos, en base a los objetivos a medio y largo plazo establecidos en el Plan Estratégico de la compañía y el Presupuesto del ejercicio, para acomodar dichas retribuciones a los objetivos del Plan Estratégico y el Presupuesto, todo ello con el fin de elevar al Consejo, dentro del primer trimestre de cada año, la propuesta de retribuciones, caracterizada por la prudencia y la moderación, alineándose con los objetivos de la compañía a medio y largo plazo.

Las propuestas de la Comisión son elevadas al Consejo en pleno para su análisis y aprobación, siendo posteriormente sometidas a votación consultiva de la Junta General.

Esta Comisión está compuesta por:

Presidente: Don Jorge Segura Rodríguez (consejero independiente)  
Secretario: Don Liberato Mariño Domínguez (no consejero)  
Vocales: Don José Luis Galán González (consejero independiente)  
Don Cayetano Benavent Blanquet (consejero independiente)  
Don Gregorio Arranz Pumar (consejero dominical)  
Menezpla, S.L. (consejero dominical), representada por Don Esteban Jiménez Planas

En total tres consejeros independientes y dos dominicales

En ejercicio de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 27 de noviembre de 2014, acordó proponer al Consejo, para su sometimiento a la próxima Junta General de Accionistas, un nuevo sistema de remuneración del Consejo y el contrato del Presidente por sus funciones ejecutivas, dentro de las condiciones básicas previamente aprobadas e incluidas en el Informe de Remuneraciones del ejercicio 2013, votado favorablemente en la pasada Junta General de Accionistas, propuestas que fueron aprobadas por el Consejo de Administración en su reunión de 30 de diciembre de 2014; y en su reunión de 26 de febrero de 2015, determinó los parámetros y objetivos a los que debería sujetarse la retribución variable del Presidente por sus funciones ejecutivas, correspondiente al ejercicio 2015, propuesta que fue aprobada igualmente por el Consejo de Administración en su reunión de 27 de febrero de 2015.

**A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.**

#### Explique los componentes fijos de la remuneración

El Consejo de Administración, en su reunión de 30 de diciembre de 2014, aprobó, para someterlas a la consideración de la próxima Junta General de Accionistas, las propuestas de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre los componentes fijos de la remuneración de los consejeros por su asistencia a las reuniones del Consejo o de las Comisiones, las específicas para determinados consejeros por ostentar algún cargo, bien en el seno del Consejo o en algunas de sus Comisiones y las del Presidente, por sus funciones ejecutivas y que se detallan a continuación:

1º.- A los consejeros, una dieta o asignación por asistencia a cada una de las reuniones del Consejo de 1.000 € y una asignación de 800 € por asistencia a cada una de las reuniones de las Comisiones del Consejo.

2º.- A determinados consejeros, por su mayor dedicación y responsabilidad y ostentar algún cargo en el seno del Consejo o en alguna de sus Comisiones, las siguientes asignaciones:

- Vicepresidente: 20.000 € anuales.
- Consejero Independiente Coordinador: 9.000 € anuales.
- Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 9.000 € anuales.
- Presidente de la Comisión de Auditoría: 9.000 € anuales.

3º.- Al Presidente, por sus funciones ejecutivas, una retribución fija de 190.000 € anuales.

#### 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.

<b>Explique los componentes variables de los sistemas retributivos</b>
--

1º.- Retribución variable del Presidente, por sus funciones ejecutivas:

El Consejo de Administración de la sociedad, en su reunión del día 26 de febrero de 2015, aprobó los parámetros y objetivos de la retribución variable del Presidente, por sus funciones ejecutivas, para el ejercicio 2015, retribución variable que para dicho ejercicio no puede superar el 25% de la retribución fija, estableciendo como parámetros los siguientes:

- Por corresponsabilidad: criterio cuantitativo en función del EBITDA consolidado del ejercicio (8%).
- Valor para el accionista: criterio cuantitativo en función de la cotización y liquidez de la acción (3%).
- Representación institucional: criterio cuantitativo y cualitativo (4%).
- Potenciación de la actividad del Grupo en los próximos ejercicios: criterio cuantitativo (8%).
- Potenciación y mejora del Gobierno Corporativo de la sociedad: criterio cualitativo (2%).

Se han modificado en parte los parámetros y objetivos que se fijaron para el ejercicio 2014, con objeto de acomodar la retribución variable del Presidente, por sus funciones ejecutivas, a los nuevos objetivos y retos de la compañía.

2º.- Retribución variable del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración en su reunión de 30 de diciembre de 2014, siguiendo la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de modificar el sistema retributivo del Consejo, acordó reducir la participación en beneficios, desde el 6,5% actual (artículo 28 de los Estatutos Sociales) al 3,5% de los beneficios después de impuestos, cantidad que se repartirá por partes iguales entre todos los consejeros.

Ni los consejeros ni el Presidente, como primer ejecutivo de la compañía, perciben ninguna otra retribución variable distinta de las anteriormente citadas, ni en efectivo ni en especie.

Esta reducción de la participación en beneficios será sometida a aprobación en la próxima Junta General de Accionistas.

**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 en la sociedad sistemas de ahorro a largo plazo (jubilación, plan de supervivencia, etc.) a los que alude este apartado.

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

**Explique las indemnizaciones**

La política de remuneraciones no tiene establecidas indemnizaciones para el caso de terminación de las funciones como consejero.

**A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.**

**Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos**

El Consejo de Administración de la sociedad, en su reunión del día 25 de abril de 2014, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó las condiciones básicas a las que habría de ajustarse el contrato del Presidente, como consejero ejecutivo y primer ejecutivo de la compañía.

En base a esas condiciones previamente aprobadas, el Consejo de Administración, en su reunión de 30 de diciembre de 2014 aprobó finalmente el contrato entre la Compañía y el Presidente, por sus funciones ejecutivas:

Dichas condiciones son las siguientes:

- Naturaleza del contrato: Mercantil.
- Duración: Hasta que cumpla la edad de 70 años o la que los Estatutos Sociales o el Reglamento del Consejo de Administración establezcan como límite para ser nombrado o desempeñar el cargo de consejero.
- Remuneración: una parte fija y una variable.

Ambas serán fijadas cada año por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en cuantía que estará en consonancia con la retribución de los consejeros ejecutivos de empresas cotizadas en el sector y dimensiones similares y la situación económica de la sociedad.

- Pacto de exclusividad: El Consejero Ejecutivo no podrá mientras esté en el ejercicio de su cargo, desempeñar el cargo de consejero ejecutivo en ninguna otra compañía. Se excluye solamente las compañías de carácter familiar y/o mera tenencia de bienes.
- No competencia: Durante los dos años siguientes a su cese como primer ejecutivo de la compañía, no podrá ocupar cargos de consejero ejecutivo en ninguna compañía del sector que sea competencia de INSUR.
- Indemnización en caso de extinción del contrato: Se establece una indemnización para el supuesto de extinción no voluntaria y anticipada del contrato, que no excederá en ningún caso de dos años de retribución, en función del tiempo de permanencia como Presidente en dicha fecha.
- Arbitraje: Las controversias surgidas en la interpretación o aplicación del contrato serán resueltas mediante arbitraje de equidad.
- Cobertura social: El Consejero Ejecutivo quedará encuadrado en la Seguridad Social, como asimilado al Régimen General.
- Seguro: La compañía se obliga a suscribir una Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil que cubra las posibles responsabilidades civiles en que pudiera incurrir el Consejero Ejecutivo en el desempeño de sus funciones ejecutivas, según la práctica común en Compañías similares.

**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**

La política de remuneraciones no contempla estos conceptos retributivos.

**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**

La política de remuneraciones no contempla estos conceptos retributivos.

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

**Explique las remuneraciones en especie**

La política de remuneraciones no incluye remuneraciones en especie.

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

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

No existen remuneraciones a devengar por ningún consejero en virtud de pagos a una tercera entidad.

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

**Explique los otros conceptos retributivos**

La política de remuneraciones no contempla otros conceptos retributivos.

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

#### Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

La política de remuneraciones de los consejeros es la aprobada por el Consejo en su reunión de 30 de diciembre de 2014, que se adecua más a los criterios que para la remuneración de los consejeros establece la actual LSC, después de la reciente reforma aprobada, y que exigirá la aprobación de la modificación estatutaria que conlleva (actual art. 28 de los Estatutos Sociales). A juicio del Consejo, esta política no supone una exposición a riesgos excesivos, dado los controles internos (departamento de control interno y Comité de Auditoría) y externos (auditoría de cuentas), que controlan la fiabilidad y transparencia de los estados financieros de la compañía y sus resultados. En cuanto al consejero ejecutivo, dado que los parámetros y objetivos de su retribución variable, así como los fijados para los Altos Directivos, están alineados con los objetivos a medio y largo plazo de la compañía fijados en su Plan Estratégico y Presupuestos, el Consejo ha considerado que no es necesario establecer cautelas especiales adicionales, salvo el control permanente y continuo del Comité de Auditoría y el Consejo de formulación de las Cuentas Anuales y el seguimiento de los Planes y Presupuestos, a lo que se añade la política de gestión y control de riesgos que lleva a cabo el citado Comité como órgano especializado.

## **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

La política de remuneraciones para ejercicios futuros seguirá las líneas fijadas en el apartado A de este informe para el ejercicio 2015 aprobada en el Consejo de 30 de diciembre de 2014, siempre y cuando sea aprobada por la próxima Junta General de Accionistas.

Las retribuciones fijas y variables del Presidente por sus funciones ejecutivas son aprobadas anualmente por el Consejo de Administración, tal y como se establece en el contrato suscrito entre la Compañía y el primer ejecutivo.

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 para ejercicios futuros seguirá siendo la misma que la que se expone anteriormente para fijar las retribuciones del ejercicio 2015, interviniendo como órganos que la elaboren:

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones con miembros expertos en las materias de su competencia, que podrán auxiliarse de los Departamentos internos de la sociedad y externos cuando lo considere necesario.
- El Consejo de Administración para formular, en su caso, a la Junta cualquier propuesta de modificación de la retribución del Consejo que considere conveniente y que habrá de reflejarse en los Estatutos Sociales, y para aprobar la remuneración del Presidente como primer ejecutivo de la compañía, fija y variable, y alineada con los objetivos estratégicos generales a medio y largo plazo.

### B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

#### Explique los incentivos creados para reducir riesgos

Los objetivos de la retribución variable del Presidente y primer ejecutivo, se fijan en atención a los objetivos estratégicos de la sociedad a medio y largo plazo, constituyendo este sistema por sí mismo un incentivo para evitar riesgos excesivos.

## 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

Retribución por la función de consejero no ejecutivo: El cargo de consejero es retribuido según lo establecido en el artículo 28 de los Estatutos Sociales, cuyo tenor literal es el siguiente:

"La retribución del Consejo de Administración consistirá en una participación del 6,5% de los beneficios después de impuestos, la cual solo podrá detrarse después de estar cubiertas la reserva legal y estatutaria y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo del 4%.

Independientemente de dicha participación, los consejeros percibirán una dieta por asistencia de 538,56 euros por cada reunión del Consejo, Comité de Auditoría o Comisiones auxiliares a las que sean convocados y asistan. La cuantía de esta dieta se actualizará anualmente en función de las variaciones del IPC, conjunto nacional."

El importe de la retribución consistente en el 6,5% de los beneficios después de impuestos se distribuye por partes iguales entre cada uno de los miembros del Consejo. Para aquellos ejercicios en los que se producen nombramientos y/o ceses o renuncias de consejeros el importe de la retribución se distribuye en función del tiempo de permanencia en el cargo de los mismos.

En el ejercicio 2014 se han devengado 228.358 euros por este concepto, al haberse obtenido un beneficio después de impuestos de 3.513 miles de euros y al acordar el Consejo en su reunión de 27 de febrero de 2015 proponer a la Junta General de Accionistas un reparto de dividendos con cargo a los resultados de 2014 de 0,09 euros por acción, superior al 4% del valor nominal de las acciones, mínimo exigido en el citado art. 28 para la participación en beneficios del Consejo de Administración.

El importe de la dieta por asistencia en el ejercicio 2014 ha sido de 585,74 euros por cada reunión del Consejo, Comité de Auditoría, Comisión de Estrategia e Inversiones y Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Remuneraciones por el desempeño de funciones en la Sociedad distintas a la de consejero:

Incluyen las retribuciones de los consejeros como contraprestación de servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo: funciones ejecutivas del Presidente del Consejo y funciones como Letrado Asesor del Consejo del Secretario del Consejo.

El Consejo de Administración, en su reunión de 24 de abril de 2014, y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó mantener la política retributiva, en lo referente a la retribución fija del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas y una retribución variable, igual que en ejercicios precedentes, con un máximo del 25% de la retribución fija, vinculada su obtención al cumplimiento de determinados parámetros y objetivos para el ejercicio 2014, manteniendo la retribución fija en 180.000,00 euros anuales y con el mismo porcentaje, respecto a la retribución fija, de la retribución variable que se fija con los siguientes criterios de evaluación:

- Por corresponsabilidad: 10% de la retribución fija, referenciado al objetivo de EBITDA general de la Sociedad.
- Por evolución de la cotización y liquidez del valor: 3% de la retribución fija.
- Por representación institucional: 3% de la retribución fija.
- Por potenciación de la actividad del Grupo en los próximos ejercicios: 8% de la retribución fija.
- Por potenciación y mejora del proceso de gobierno corporativo: 1% de la retribución fija.

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el propio Consejo de Administración han evaluado en el ejercicio 2015 el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para la retribución variable del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas, correspondiente al ejercicio 2014, constatando un grado de cumplimiento, en su conjunto, del 40% de los objetivos establecidos y aprobando una retribución variable del 10% de la retribución fija.

La retribución por las funciones de Letrado Asesor en el Consejo de Inmobiliaria del Sur, S.A. durante el ejercicio 2014 ha ascendido 54.980,04 euros, si bien el profesional que ejerce estas funciones cesó como consejero el 7 de junio de 2014.



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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2014
JOSE LUIS GALAN GONZALEZ	Independiente	Desde 07/06/2014 hasta 31/12/2014.
BON NATURA, S.A.	Dominical	Desde 07/06/2014 hasta 31/12/2014.
INCRECISA, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
INVERFASUR, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
INVERSIONES AGRICOLAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
LIBERATO MARIÑO DOMINGUEZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 07/06/2014.
RICARDO PUMAR LOPEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MENEZPLA, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
GREGORIO ARRANZ PUMAR	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CAYETANO BENAVENT BLANQUET	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSE LUIS COBIAN OTERO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 07/06/2014.
JUAN FERNANDEZ CARBONELL	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 07/06/2014.
ANDRES CLAUDIO FERNANDEZ ROMERO	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSE FERNANDEZ ZAMORANO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 07/06/2014.
ALFONSO GALNARES YSERN	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 07/06/2014.
JOAQUIN GONZALEZ PEREZ	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 07/06/2014.
SALVADOR GRANELL BALÉN	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
PRUDENCIO HOYOS-LIMON PUMAR	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSE MANUEL PUMAR LOPEZ	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JORGE SEGURA RODRIGUEZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
AUGUSTO SEQUEIROS PUMAR	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

**a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:**

**i) Retribución en metálico (en miles de €)**

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
LIBERATO MARIÑO DOMINGUEZ	0	0	19	5	0	0	0	55	79	72
JOAQUIN GONZALEZ PEREZ	0	0	6	5	0	0	0	0	11	12
GREGORIO ARRANZ PUMAR	0	0	14	14	0	0	0	0	28	9
JOSE LUIS COBIAN OTERO	0	0	6	5	0	0	0	0	11	9
JUAN FERNANDEZ CARBONELL	0	0	4	5	0	0	0	0	9	7
ALFONSO GALNARES YSERN	0	0	6	5	0	0	0	0	11	9
CAYETANO BENAVENT BLANQUET	0	0	16	14	0	0	0	0	30	13
AUGUSTO SEQUEIROS PUMAR	0	0	15	14	0	0	0	0	29	13
SALVADOR GRANELL BALÉN	0	0	13	14	0	0	0	0	27	12
JOSE FERNANDEZ ZAMORANO	0	0	8	5	0	0	0	0	13	13
ANDRES CLAUDIO FERNANDEZ ROMERO	0	0	13	14	0	0	0	0	27	9
JORGE SEGURA RODRIGUEZ	0	0	18	14	0	0	0	0	32	13
INCRECISA, S.L.	0	0	13	14	0	0	0	0	27	11
INVERSIONES AGRICOLAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES, S.L.	0	0	13	14	0	0	0	0	27	10
INVERFASUR, S.L.	0	0	8	14	0	0	0	0	22	7
MENEZPLA, S.L.	0	0	23	14	0	0	0	0	37	19
JOSE LUIS GALAN GONZALEZ	0	0	9	9	0	0	0	0	18	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
BON NATURA, S.A.	0	0	6	9	0	0	0	0	15	0
PRUDENCIO HOYOS-LIMON PUMAR	0	0	12	14	0	0	0	0	26	12
JOSE MANUEL PUMAR LOPEZ	0	0	12	14	0	0	0	0	26	12
RICARDO PUMAR LOPEZ	198	0	24	14	0	0	0	0	236	229

**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
JOSE MANUEL PUMAR LOPEZ	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
RICARDO PUMAR LOPEZ	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
MENEZPLA, S.L.	0	0	1	0	0	0	0	0	1	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
JOAQUIN GONZALEZ PEREZ	11	0	0	11	0	0	0	0	11	12	0
GREGORIO ARRANZ PUMAR	28	0	0	28	0	0	0	0	28	9	0
JOSE MANUEL PUMAR LOPEZ	26	0	0	26	1	0	0	1	27	17	0
JOSE LUIS COBIAN OTERO	11	0	0	11	0	0	0	0	11	9	0
JUAN FERNANDEZ CARBONELL	9	0	0	9	0	0	0	0	9	7	0
ALFONSO GALNARES YSERN	11	0	0	11	0	0	0	0	11	9	0
PRUDENCIO HOYOS-LIMON PUMAR	26	0	0	26	0	0	0	0	26	12	0
CAYETANO BENAVENT BLANQUET	30	0	0	30	0	0	0	0	30	13	0
AUGUSTO SEQUEIROS PUMAR	29	0	0	29	0	0	0	0	29	13	0
RICARDO PUMAR LOPEZ	236	0	0	236	1	0	0	1	237	230	0
SALVADOR GRANELL BALÉN	27	0	0	27	0	0	0	0	27	12	0
JOSE FERNANDEZ ZAMORANO	13	0	0	13	0	0	0	0	13	13	0
ANDRES CLAUDIO FERNANDEZ ROMERO	27	0	0	27	0	0	0	0	27	9	0
JORGE SEGURA RODRIGUEZ	32	0	0	32	0	0	0	0	32	13	0
LIBERATO MARIÑO DOMINGUEZ	79	0	0	79	0	0	0	0	79	72	0
INCRECISA, S.L.	27	0	0	27	0	0	0	0	27	11	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
INVERSIONES AGRICOLAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES, S.L.	27	0	0	27	0	0	0	0	27	10	0
INVERFASUR, S.L.	22	0	0	22	0	0	0	0	22	7	0
MENEZPLA, S.L.	37	0	0	37	1	0	0	1	38	19	0
BON NATURA, S.A.	15	0	0	15	0	0	0	0	15	0	0
JOSE LUIS GALAN GONZALEZ	18	0	0	18	0	0	0	0	18	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>741</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>741</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>744</b>	<b>497</b>	<b>0</b>

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

El cargo de consejero es retribuido según lo establecido en el artículo 28 de los Estatutos Sociales, cuyo tenor literal es el siguiente:

"La retribución del Consejo de Administración consistirá en una participación del 6,5% de los beneficios después de impuestos, la cual solo podrá detrarse después de estar cubiertas la reserva legal y estatutaria y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo del 4%.

Independientemente de dicha participación, los consejeros percibirán una dieta por asistencia de 538,56 euros por cada reunión del Consejo, Comité de Auditoría o Comisiones auxiliares a las que sean convocados y asistan. La cuantía de esta dieta se actualizará anualmente en función de las variaciones del IPC, conjunto nacional."

El importe de la retribución consistente en el 6,5% de los beneficios después de impuestos se distribuye por partes iguales entre cada uno de los miembros del Consejo. Para aquellos ejercicios en los que se producen nombramientos y/o ceses o renuncias de consejeros el importe de la retribución se distribuye en función del tiempo de permanencia en el cargo de los mismos.

En el ejercicio 2014 se han devengado 228.358 euros por este concepto, al haberse obtenido un beneficio después de impuestos de 3.513 miles de euros y al acordar el Consejo en su reunión de 27 de febrero de 2015 proponer a la Junta General de Accionistas un reparto de dividendos con cargo a los resultados de 2014 de 0,09 euros por acción, superior al 4% del valor nominal de las acciones, mínimo exigido en el citado art. 28 para la participación en beneficios del Consejo de Administración. Este importe será pagado, en su caso, en el ejercicio 2015 una vez que la Junta General de Accionistas apruebe la distribución del resultado del ejercicio 2014 propuesta por el Consejo de Administración.

## 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	13.364.065	78,74%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	13.364.065	78,74%
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.

El representante en el Consejo de Administración del consejero Menezpla, S.L. ha percibido por su condición de Secretario del Comité de Auditoría una remuneración en concepto de dietas de asistencia a las reuniones que asciende a 7 miles de euros (6 miles de euros en 2013). Este importe se encuentra incluido en la remuneración en concepto de dietas de Menezpla, S.L. en los apartados anteriores.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27/02/2015.

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

Sí

No