

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-26000398

DENOMINACIÓN SOCIAL

BODEGAS RIOJANAS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

CRA. ESTACION, 1, (CENICERO) LA RIOJA

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 remuneración de los consejeros en concepto de participación de beneficios se regula en el artículo 26 de los estatutos sociales y artículo 9 del reglamento del consejo de administración:

“De conformidad con el artículo 26º de los Estatutos, la retribución del Consejo se fija en el 5% de los beneficios líquidos y con aplicación del artículo 130º de la Ley Reguladora.”

En cualquier caso los administradores sólo podrán percibir la remuneración por el concepto de participación en beneficios después de estar cubierta la reserva legal y en su caso reservas estatutarias que existiesen y de haber reconocido a los accionistas un dividendo mínimo del 4%.

El reparto de esta participación en beneficios viene establecida por el propio Consejo de Administración de la siguiente manera: “El importe total a percibir se repartirá entre los Consejeros de la sociedad de la siguiente manera, a cada consejero se le asigna un coeficiente de uno mientras que a los vicepresidentes se les asignará un coeficiente de uno y medio y al presidente de dos, la suma total obtenida mediante este computo será el divisor del importe asignado. El resultado final de cada consejero será el producto de esa división multiplicado por el coeficiente asignado en razón de su cargo.

Los miembros del consejo de administración percibirán así mismo dietas por su asistencia a cada sesión del citado consejo y de sus comités. La cuantía por la asistencia a cada una de las reuniones del Consejo así como de las correspondientes a las comisiones, es fijada a principio de cada ejercicio.

El cargo de consejero será compatible con cualquier función ejecutiva dentro de la sociedad, de la que se derive una retribución distinta de la que se perciba por su condición de Consejero. Debiendo ser previamente informada por el Comité de Nombramientos y Retribuciones y aprobada por el Consejo de Administración, con carácter anual.

En el caso del Director General de Bodegas Riojanas, el cual tiene la consideración de alta dirección y es a su vez consejero de la sociedad, percibe una retribución fija junto con una retribución variable anual en función de los resultados obtenidos por la sociedad y la consecución de los objetivos marcados por el Consejo de Administración.

Las modificaciones de estas retribuciones, que se producen, tanto fijas como variables corresponden al Consejo de administración previa propuesta del comité de nombramientos y retribuciones, atendiendo a las circunstancias de la sociedad, la responsabilidad del cargo y las condiciones generales del mercado.

Durante el ejercicio 2013 no se han producido cambios significativos en la política retributiva respecto a 2012.

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

Corresponde al consejo de administración la aprobación del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, que conforme a la legislación aplicable será sometido a votación con carácter consultivo en la junta general de accionistas, constatado como punto separado del orden del día.

Conforme al artículo 7º 2.3 a) la Comisión de Nombramientos y Retribuciones "será la encargada de Informar con carácter previo al consejo de Administración sobre los nombramientos de los Consejeros, del Secretario del Consejo de Administración, así como del personal del equipo directivo y sobre la política retributiva a seguir en relación a los Consejeros, Secretario del Consejo de Administración y a las personas que constituyan el equipo directivo de la Sociedad, con arreglo y de conformidad con lo establecido en su Reglamento".

Es por tanto el consejo de administración quien, previo informe de la comisión de Nombramientos y Retribuciones fija la política retributiva de los Consejeros, Secretario y personas que constituyan el equipo directivo de la Sociedad.

Comisión de nombramientos y retribuciones:

A 31 de diciembre de 2013, la composición de la comisión de nombramientos y retribuciones era la siguiente:

Presidente:

-VAN Gestión y Asesoramiento Empresarial, S.L. (representada por D. Ignacio Castillo Cebrián), a su vez vicepresidente segundo del consejo.

Vocales:

- D. Eladio Bezares Munilla
- D. Jose Carlos Gómez Borrero
- Dña. María José Catalán Frías

Durante 2013 no se han producido cambios en la composición de la comisión.

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

A) Dietas por asistencia:

Los consejeros perciben dietas por asistencia como presentes a las reuniones del consejo de administración y de sus comisiones. Las retribuciones por dietas individuales de asistencia serán las mismas que en el ejercicio 2013. En cuanto a la composición de las diferentes comisiones, no se han producido cambios: la comisión de auditoría sigue contando con tres miembros, mientras que la comisión de nombramientos cuenta con cuatro miembros.

B) Salario fijo alta dirección de los consejeros ejecutivos:

Respecto a la retribución de la alta dirección se informa de que el consejo de administración, previo informe del Comité de nombramientos y retribuciones, ha establecido el salario fijo correspondiente al ejercicio 2014, que no variará respecto a 2013.

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

A) Participación en beneficios o atenciones estatutarias:

La remuneración de los consejeros en concepto de participación en beneficios se regula en el artículo 26 de los estatutos sociales y el artículo 9 del reglamento del consejo de administración, véase lo dispuesto en el punto A.1. del presente informe. El Consejo de Administración propondrá a la Junta General de Accionistas el reparto de 40 miles de euros con cargo al ejercicio 2013 entre los miembros del Consejo de Administración, en concepto de participación en beneficios o atenciones estatutarias. Este importe será percibido una vez aprobadas las cuentas anuales así como el dividendo con cargo al ejercicio 2013 y devengado en el citado ejercicio, y el reparto se realizará como en ejercicios precedentes.

B) Salario variable alta dirección de los consejeros ejecutivos:

Respecto a la retribución variable de la alta dirección, queda pendiente de determinar el variable en función de los resultados y objetivos alcanzados en este ejercicio 2014.

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

Ni los miembros del consejo de administración ni la alta dirección tienen planes retributivos complementarios tales como planes de pensiones, créditos, retribución en acciones, etc., con carácter anual ni plurianual.

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

Explique las indemnizaciones

El director general cuenta con un contrato que establece una indemnización por terminación de la relación contractual con carácter improcedente equivalente al salario correspondiente a tres ejercicios completos.

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

Los términos y condiciones esenciales de los contratos de los consejeros ejecutivos son, además de los relativos a sus retribuciones, los siguientes:

a) Duración:

Indefinida

b) Código de conducta:

Deberán atender a lo establecido en el Código Ético del Grupo Bodegas Riojanas, así como al reglamento interno de conducta en materias relacionadas con el Mercado de Valores del Grupo Bodegas Riojanas, en especial en lo relativo a las normas de confidencialidad, ética profesional y conflicto de intereses.

c) Finalización del contrato:

Ver punto A.6. del presente informe. En cuanto al preaviso, se atenderá a los plazos establecidos en la Ley.

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 existen.

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 existen.

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

Explique las remuneraciones en especie

No existen.

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.

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 existen otros conceptos retributivos diferentes a los mencionados con anterioridad en el presente informe.

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 único miembro del consejo de administración con remuneración variable es el consejero ejecutivo, véase punto A.4 del presente informe.

En cuanto a la retribución del resto de directivos cuyas funciones pudieran tener un impacto significativo en los riesgos asumidos por el Grupo Bodegas Riojanas, es el Consejo de Administración, previa propuesta del Director General, el órgano encargado de decidir los nombramientos, y en su caso destituciones del Equipo Directivo de la Compañía y la política de retribución de los mismos, aprobar la Política General de Retribuciones de la Compañía, y a su vez, identificar las principales "Oportunidades y Riesgos" de la Compañía estableciendo los sistemas de Información adecuados para su detección y la revisión o adopción de Políticas o Estrategias que permitan potenciar unas y evitar las otras.

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 está previsto cambio alguno para los próximos ejercicios, no obstante, en caso de que se produjesen, se informará oportunamente.

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

Véase punto A.2. del presente informe, en el que se expone el papel desempeñado por la Comisión de retribuciones en el sistema retributivo presente, ya que tal y como hemos expuesto en el punto B.1. no se esperan cambios significativos en el futuro.

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

Atiéndase a lo expuesto anteriormente en los puntos A.4, A.13 y B.1 del presente informe. No se prevén novedades significativas en los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración.

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

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

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

La estructura retributiva aplicable a los miembros del consejo de la sociedad consta de los siguientes conceptos retributivos:

a) Retribución de los consejeros en concepto de participación en beneficios:

Véase lo establecido en el apartado A.1 y A.4 del presente informe. A efectos del detalle previsto en el apartado D del presente informe, este importe se incluye en el concepto "Retribución variable a corto plazo".

b) Dietas por asistencia:

Véase lo establecido en el punto A.1 y A.3 del presente informe. efectos del detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los miembros del consejo de administración, el importe por dietas de asistencia a las reuniones del consejo se incluyen bajo el concepto "Dietas". En cuanto a las retribuciones percibidas por las asistencias a las reuniones del comité de auditoría se incluyen bajo el concepto "Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo".

c) Retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas:

Véase lo establecido en los puntos A.1, A.3 y A.4 del presente informe. Salario anual bruto: se incluye en la sección D bajo el concepto "Sueldos". En cuanto a la retribución variable (véase lo establecido en el apartado A.4 del presente informe) se incluye en la sección D bajo el concepto "Retribución variable a corto plazo".

Todas las retribuciones percibidas por los consejeros se devengan en la sociedad a excepción de las indicadas en el cuadro del apartado D. 1. b). i).

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
INVERSIONES VALENCIA CAPITAL, S.A.U.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FELIPE NALDA FRIAS	Otro Externo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
INFAZAR, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FRIMON INVERSIONES Y ASESORAMIENTO, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
VAN GESTION Y ASESORAMIENTO EMPRESARIAL, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ELADIO BEZARES MUNILLA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MARIA JOSE CATALAN FRIAS	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
SANTIAGO FRIAS MONJE	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSE CARLOS GOMEZ BORRERO	Independiente	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
INFAZAR, S.L.	0	0	2	7	0	0	0	0	9	9
FRIMON INVERSIONES Y ASESORAMIENTO, S.L.	0	0	2	5	0	0	0	0	7	8
VAN GESTION Y ASESORAMIENTO EMPRESARIAL, S.L.	0	0	1	5	0	0	0	0	6	8
MARIA JOSE CATALAN FRIAS	0	0	2	4	0	0	0	0	6	5

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
ELADIO BEZARES MUNILLA	0	0	2	4	0	1	0	0	7	6
JOSE CARLOS GOMEZ BORRERO	0	0	2	4	0	1	0	0	7	7
FELIPE NALDA FRIAS	0	0	2	4	0	0	0	0	6	6
SANTIAGO FRIAS MONJE	117	0	2	16	0	1	0	0	136	135
INVERSIONES VALENCIA CAPITAL, S.A.U.	0	0	1	4	0	0	0	0	5	1

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
FELIPE NALDA FRIAS	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
INFAZAR, S.L.	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
SANTIAGO FRIAS MONJE	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
FRIMON INVERSIONES Y ASESORAMIENTO, S.L.	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1

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
INFAZAR, S.L.	9	0	0	9	1	0	0	1	10	10	0
FRIMON INVERSIONES Y ASESORAMIENTO, S.L.	7	0	0	7	1	0	0	1	8	9	0
VAN GESTION Y ASESORAMIENTO EMPRESARIAL, S.L.	6	0	0	6	0	0	0	0	6	8	0
MARIA JOSE CATALAN FRIAS	6	0	0	6	0	0	0	0	6	5	0
ELADIO BEZARES MUNILLA	7	0	0	7	0	0	0	0	7	6	0
JOSE CARLOS GOMEZ BORRERO	7	0	0	7	0	0	0	0	7	7	0
FELIPE NALDA FRIAS	6	0	0	6	1	0	0	1	7	7	0
SANTIAGO FRIAS MONJE	136	0	0	136	1	0	0	1	137	136	0
INVERSIONES VALENCIA CAPITAL, S.A.U.	5	0	0	5	0	0	0	0	5	1	0
TOTAL	189	0	0	189	4	0	0	4	193	189	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 medida de la retribución variable se basa de forma directa en el resultado del ejercicio.

En cuanto a la remuneración de los consejeros en concepto de participación en beneficios, tal y como se explica en el punto A.1 del presente informe, se establece de la siguiente forma: "De conformidad con el artículo 26º de los Estatutos, la retribución del Consejo se fija en el 5% de los beneficios líquidos y con aplicación del artículo 130º de la Ley Reguladora."

En cualquier caso los administradores sólo podrán percibir la remuneración por el concepto de participación en beneficios después de estar cubierta la reserva legal y en su caso reservas estatutarias que existiesen y de haber reconocido a los accionistas un dividendo mínimo del 4%. De hecho, el resultado individual de la sociedad Bodegas Riojanas, S.A. ha ascendido a 31 de diciembre de 2013 a 825 miles de euros, frente a los 778 miles de euros obtenidos a 31 de diciembre de 2012, lo que supone un incremento porcentual del 6%. En cuanto a la retribución variable de los consejeros, en concepto de participación en beneficios, el importe a proponer a la Junta General de Accionistas entre los miembros del Consejo de Administración con cargo al ejercicio 2013 ascenderá a 40 miles de euros, tal y como se expone en el punto A.4 del presente informe, frente a los 39 miles de euros propuestos en el ejercicio anterior, por lo que su variación se encuentra en línea con el incremento experimentado por los resultados de la sociedad.

En cuanto a la retribución variable a percibir por el Director General de la sociedad, el cual tiene la consideración de Alta Dirección y es a su vez consejero de la sociedad, se fija en función de los resultados obtenidos por la sociedad, y la consecución de los objetivos marcados por el Consejo de Administración, por lo que pese a que se encuentra pendiente de determinar el variable en función de los resultados y objetivos alcanzados en este ejercicio 2014, como así queda expuesto en el punto A.4 del presente informe, lo previsible es que su variación sea coherente con los resultados obtenidos en el ejercicio.

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	4.126.554	77,16%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	124	0,00%
Votos a favor	4.126.430	77,16%
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.

Nada que indicar. Todos los conceptos necesarios han quedado recogidos en los puntos anteriores del presente informe.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 20/03/2014.

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

Sí

No