

## ANEXO 1

### INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

<b>FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA</b>	31/12/2013
----------------------------------------------	------------

<b>C.I.F.</b>	A-24000960
---------------	------------

#### **DENOMINACIÓN SOCIAL**

SOCIEDAD ANONIMA HULLERA VASCO-LEONESA

#### **DOMICILIO SOCIAL**

PASEO DE LA CASTELLANA, 126 8º DCHA, MADRID

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

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

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

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

### Explique la política de remuneraciones

El esquema retributivo tiene en cuenta la responsabilidad, dedicación y cualificación de los Consejeros. La retribución del Consejo de Administración se contempla en el artículo 23 de los Estatutos sociales, que a continuación se transcribe: "Los miembros del Consejo de Administración percibirán por el desempeño de sus funciones una dieta por sesión, cuya cuantía fijará anualmente la Junta General.

Asimismo, los Consejeros percibirán, en concepto de participación de las ganancias de la Sociedad, un porcentaje del 1,5 % de las mismas.

Corresponderá al Consejo de Administración distribuir entre los Consejeros la cantidad indicada en el párrafo anterior, teniendo en cuenta sus cometidos y especial dedicación.

La participación a que se refiere este artículo sólo podrá ser detrída de los beneficios líquidos de la Sociedad en el ejercicio, después de estar cubiertos la dotación a la reserva legal, el dividendo mínimo reconocido a las acciones sin voto, y de reconocerse a los accionistas el dividendo mínimo establecido en la legislación vigente.

Las percepciones previstas en este artículo serán compatibles e independientes de los sueldos, retribuciones, indemnización, pensiones o compensaciones de cualquier clase establecidas con carácter general o singular para aquellos miembros del Consejo de Administración que cumplan otras funciones, cualquiera que sea la naturaleza de su relación con la sociedad, ya laboral (común o especial de alta dirección), mercantil o de prestación de servicios, relaciones que serán compatibles con la condición de miembro del Consejo."

El único concepto retributivo variable está ligado a los beneficios de la Sociedad. En cuanto a los criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros, se procura que la retribución esté en función de las exigencias del mercado y que una parte significativa de la misma se halle vinculada a la evolución de la Compañía. fijándose de forma separada la retribución de los Consejeros ejecutivos y la de los Consejeros no ejecutivos, de acuerdo con lo que determina el Reglamento del Consejo.

No se han producido cambios en la política de remuneraciones respecto a la aplicada en el ejercicio anterior, que continúa siendo restrictiva conforme a las circunstancias que afectan a la Sociedad. Tampoco han variado los criterios utilizados para establecerla.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

### Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

El Comité de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones tiene atribuida, entre sus funciones, la de formular al Consejo de Administración una propuesta sobre la política general de retribuciones de los consejeros y altos directivos, así como la retribución individual de los Consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos, para lo que, hasta la fecha, no ha precisado asesoramiento externo. El Comité está compuesto por tres consejeros, un Independiente, que lo preside, y dos consejeros externos.

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

### Explique los componentes fijos de la remuneración

La estimación de las retribuciones que por los distintos conceptos se enumeran a continuación para el ejercicio 2014, reduce un 10% las remuneraciones de los Consejeros ejecutivos y mantiene la de los independientes; asimismo mantiene el importe de la dieta por sesión en 648,27 €. La estimación queda desglosada como sigue:

A) Dieta por asistencia: Todos los consejeros recibirán una dieta por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración por importe de 7.130,97 € brutos, estimando que éste celebre 11 reuniones a lo largo del ejercicio.

B) Remuneración de los consejeros ejecutivos: La retribución estimada del Presidente, Don Antonio del Valle Alonso será de 191.304,00 €; la del Vicepresidente, Don Arturo del Valle Alonso, de 184.222,00 €; y la del Vocal, Don Aurelio del Valle Jover, de 61.507,00 €.

C) Remuneración de los consejeros independientes: La remuneración de los consejeros independientes, Don Luis Bardají Muñoz y Don Inocencio Carazo González, se estima en 29.000,00 € cada uno de ellos.

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 otorgan.
- 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**

En el ejercicio en curso no se prevé que los consejeros reciban retribución variable.

**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 aplicable.

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

**Explique las indemnizaciones**

La Sociedad resarcirá a sus Consejeros Delegados cuando concorra alguno de los siguientes supuestos de extinción de su relación:

- Por separación de su condición de Consejero, por acuerdo de la Junta General de accionistas de la Sociedad.
- Por cese en su condición de Consejero Delegado, por acuerdo del Organismo de Administración.
- Por sucesión de empresa o cambio importante en la titularidad de la misma, que tenga por efecto una renovación de sus órganos rectores, o en el contenido y planteamiento de su actividad principal.
- Por modificación de los Estatutos sociales o del Reglamento de los Organismos de Gobierno, que supongan un cambio sustancial en las condiciones por las que se rige su relación con la Sociedad.
- Por incapacidad permanente que les impida desempeñar el cargo con la debida diligencia.
- Por imposibilidad de cumplir los deberes inherentes al cargo y de poder desarrollar el mismo con la diligencia debida, cuando traiga su causa en una actuación dolosa de la Sociedad.

La Sociedad no vendrá obligada al mencionado resarcimiento en los siguientes supuestos de extinción:

- Por voluntad propia.
- Por cualquiera de los supuestos contemplados en los apartados a) y b) de la cláusula anterior, si
  - estuvieran incurso en cualquiera de las prohibiciones contempladas en el artículo 124 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas.
  - incumplieran gravemente los deberes propios de su cargo.

La Sociedad indemnizará a los Consejeros Delegados, cuando se produzca alguno de los supuestos contemplados en el presente documento, en una cuantía equivalente a cuatro veces la retribución percibida en el año inmediatamente anterior a aquél en que se produzca la extinción de su relación. El derecho a percibir esta indemnización queda condicionado a la renuncia por parte de los mismos a su relación laboral preexistente con la Sociedad, incluida la relación de alta dirección, así como la percepción de cualquier otra indemnización distinta de la contemplada en el documento contractual.

**A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y**

el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

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

No existe ningún acuerdo que recoja las condiciones generales de los contratos de los consejeros ejecutivos.

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 se han devengado remuneraciones suplementarias en el ejercicio en curso para los consejeros como contraprestación por 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 existen retribuciones por los conceptos descritos en este apartado.

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

**Explique las remuneraciones en especie**

No existen 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 se han devengado remuneraciones por ningún consejero en virtud del concepto recogido en este apartado.

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.

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

basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

**Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos**

No se han adoptado acciones concretas para reducir los riesgos a los que se refiere el presente apartado. No obstante, la política general de retribuciones de la Sociedad es fiel a los principios de transparencia e información, fija de forma separada la retribución de los Consejeros ejecutivos y la de los Consejeros no ejecutivos, y de acuerdo con lo que determina el Reglamento del Consejo, procura que esté en función de las exigencias del mercado y que una parte significativa se halle vinculada a la evolución de la Compañía.

**B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS**

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

**Previsión general de la política de remuneraciones**

El Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, mantiene el acuerdo de que la política general de retribuciones de la Sociedad continúe siendo fiel a los principios de transparencia e información, fijando de forma separada la retribución de los Consejeros ejecutivos y la de los Consejeros no ejecutivos, y de acuerdo con lo que determina el Reglamento del Consejo, procurar que esté en función de las exigencias del mercado. En este sentido, hay que destacar que la problemática que viene afectando a la Sociedad se ha visto agravada, entre otras causas, por la reducción y el retraso en el pago de la ayuda dentro de los correspondientes ejercicios, lo que aconseja la continuidad de una política restrictiva de retribuciones para ejercicios futuros.

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 acuerdo con lo establecido en el artículo 21 del Reglamento del Consejo de Administración, corresponde a la Comisión de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, entre otras funciones, proponer al Consejo de Administración la política de retribución de los Consejeros y Altos directivos, así como la retribución individual de los Consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos. En cumplimiento de dicho artículo, el Comité de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 24 de febrero de 2014, acordó proponer al Consejo de Administración el presente Informe que contiene la política de retribuciones para dicho ejercicio.

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 se ha creado ningún incentivo 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.

**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**

Las características de la estructura y los conceptos retributivos de la política de retribuciones aplicada durante el ejercicio 2013 ha sido la siguiente:

Todos los Consejeros han percibido una dieta por sesión. Además los Consejeros Ejecutivos han recibido remuneraciones por el desempeño de sus funciones.

Ningún Consejero ha recibido la retribución variable ligada a la participación en las ganancias, al no haber existido.

En cuanto a los Consejeros Independientes, éstos han recibido retribución fija.

Los Consejeros no han recibido ningún otro concepto retributivo (opciones sobre acciones, etc.) ni beneficio social distinto a los descritos anteriormente por el ejercicio de las funciones de supervisión y decisión colegiada.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
FRANCISCO JAVIER ZAPICO DIEZ	Otro Externo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ANTONIO JOSE DEL VALLE ALONSO	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ARTURO DEL VALLE ALONSO	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
LUIS BARDAJI MUÑOZ	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
INOCENCIO CARAZO GONZALEZ	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
AURELIO DEL VALLE JOVER	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FRANCISCO JAVIER DEL VALLE MONSALVE	Otro Externo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MARIA DEL CARMEN MANZANARES SANCHEZ	Otro Externo	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
FRANCISCO JAVIER DEL VALLE MONSALVE	0	0	8	0	0	0	0	0	8	18
MARIA DEL CARMEN MANZANARES SANCHEZ	0	0	8	0	0	0	0	0	8	18
LUIS BARDAJI MUÑOZ	29	0	8	0	0	0	0	0	37	36
FRANCISCO JAVIER ZAPICO DIEZ	0	0	8	0	0	0	0	0	8	5
ARTURO DEL VALLE ALONSO	205	0	8	0	0	0	0	0	213	223
ANTONIO JOSE DEL VALLE ALONSO	213	0	8	0	0	0	0	0	221	231



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
AURELIO DEL VALLE JOVER	68	0	8	0	0	0	0	0	76	86
INOCENCIO CARAZO GONZALEZ	29	0	8	0	0	0	0	0	37	36

**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
ANTONIO JOSE DEL VALLE ALONSO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

**c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):**

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 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
FRANCISCO JAVIER DEL VALLE MONSALVE	8	0	0	8	0	0	0	0	8	18	0
MARIA DEL CARMEN MANZANARES SANCHEZ	8	0	0	8	0	0	0	0	8	18	0
LUIS BARDAJI MUÑOZ	37	0	0	37	0	0	0	0	37	36	0
FRANCISCO JAVIER ZAPICO DIEZ	8	0	0	8	0	0	0	0	8	5	0
ARTURO DEL VALLE ALONSO	213	0	0	213	0	0	0	0	213	223	0
ANTONIO JOSE DEL VALLE ALONSO	221	0	0	221	0	0	0	0	221	231	0
AURELIO DEL VALLE JOVER	76	0	0	76	0	0	0	0	76	86	0
INOCENCIO CARAZO GONZALEZ	37	0	0	37	0	0	0	0	37	36	0
<b>TOTAL</b>	<b>608</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>608</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>608</b>	<b>653</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.**

No existe relación entre la retribución obtenida por los Consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la Compañía, aunque a consecuencia de las pérdidas del ejercicio 2012, no se ha devengado ninguna retribución variable por la participación en las ganancias a que se refiere el artículo 23 de los Estatutos sociales.

**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:**

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos emitidos</b>	6.830.969	83,22%

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos negativos</b>	0	0,00%
<b>Votos a favor</b>	6.830.969	83,22%
<b>Abstenciones</b>	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 existe ningún aspecto relevante que no se haya recogido en el resto del informe.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27/02/2014.

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

Sí

No