

## 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.**

A08001851

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

ACCIONA, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

AVDA. EUROPA, 18. PARQUE EMP. "LA MORALEJA", (ALCOBENDAS)  
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

\*Política retributiva aplicable a los Consejeros por funciones de supervisión.

De acuerdo con el artículo 31.2 de los Estatutos Sociales de Acciona, la retribución de los Consejeros consistirá en una asignación anual fija y determinada por su pertenencia al Consejo de Administración y a las Comisiones a las que pertenezca el consejero. El importe de las retribuciones que puede satisfacer la Compañía al conjunto de sus Consejeros por pertenencia al Consejo de Administración y a las Comisiones será el que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas, el cual permanecerá vigente hasta tanto ésta no acuerde su modificación, si bien el Consejo de Administración podrá reducir este importe en los ejercicios en que lo estime conveniente. La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite y su distribución entre los distintos Consejeros corresponde al Consejo de Administración. Asimismo, el art.55 del Reglamento del Consejo de Administración se refiere a las retribuciones de los Consejeros. Dicho texto podrá encontrarse en la página web de la sociedad.

\*Política retributiva aplicable a los Consejeros por el desarrollo de funciones ejecutivas.

Asimismo, el art. 31.3 dispone que, las retribuciones derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración serán compatibles con cualesquiera otras remuneraciones (sueldos fijos; retribuciones variables en función de la consecución de objetivos de negocio, corporativos y/o de desempeño personal; indemnizaciones por cese del consejero por razón distinta al incumplimiento de sus deberes; sistemas de previsión; conceptos retributivos de carácter diferido) que, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y por acuerdo del Consejo de Administración, pudieran corresponder al Consejero por el desempeño en la Sociedad de otras funciones, sean estas funciones ejecutivas de alta dirección o de otro tipo, distintas de las de supervisión y decisión colegiada que desarrollan como meros miembros del Consejo. Finalmente el artículo 31.4 de los estatutos sociales establece que Previo acuerdo de la Junta General de accionistas con el alcance legalmente exigido, los Consejeros ejecutivos podrán también ser retribuidos mediante la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las acciones o mediante cualquier otro sistema de remuneración que esté referenciado al valor de las acciones.

\*Política retributiva de la sociedad.

La política retributiva de la Sociedad, incluyendo la de los miembros del Consejo de Administración que ejercen funciones ejecutivas, se rige por los siguientes principios:

- Coherencia con la estrategia de negocio: El Consejo de Administración definirá una remuneración coherente con la estrategia de negocio, tolerancia al riesgo y valores a largo plazo de la Sociedad.
- Gobierno Corporativo y transparencia: El Consejo de Administración adoptará las medidas necesarias para asegurar el buen gobierno y la transparencia de la retribución de los Consejeros.
- Diseño equilibrado: El Consejo de Administración procurará una proporción razonable entre los componentes fijos y variables, anuales y plurianuales, pagos en metálico y acciones. En concreto, la retribución variable debe ser relevante e incorporar las cautelas técnicas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente en la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la compañía o en otras circunstancias similares.
- Equidad Interna: El Consejo de Administración procurará que el régimen de retribución atribuya retribuciones análogas a funciones y dedicación comparables.
- Equidad Externa: El Consejo de Administración procurará que la retribución de los Consejeros sea moderada y acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías de similar tamaño y actividad.

La política retributiva actual prevé que, además de los componentes retributivos que les correspondan como miembros del Consejo de Administración, los Consejeros ejecutivos de la Compañía podrán percibir una remuneración compuesta por los siguientes elementos retributivos: Retribución fija, retribución variable anual, entrega de acciones y opciones sobre acciones, planes de previsión social, retribución en especie y otros tal y como se detalla en los Estatutos Sociales. Acciona de conformidad con lo establecido en el artículo 31.5 de los Estatutos Sociales tiene contratado un seguro de responsabilidad civil de Administradores y Directivos.

Respecto a los cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto al ejercicio anterior hay que destacar, que en 2013 se produjo, a) la reducción de las cantidades por la pertenencia al Consejo y a las comisiones en un 10% respecto a las fijadas en 2009, (y que se habían mantenido sin cambios desde dicho año), y, b) la fijación por la junta general de accionistas de 6 de junio de 2013 de la cantidad máxima a percibir por el Consejo de administración por sus funciones colegiadas. Dicha cantidad asciende a 1.503.000 euros y permanecerá vigente en tanto la Junta General de accionistas no acuerde su modificación, pudiendo ser reducida por el Consejo de Administración en los términos previstos en los estatutos sociales. El acuerdo fue adoptado con el voto favorable del 99,9% de los votos emitidos.

\*Mix retributivo de los Consejeros Ejecutivos.

El mix retributivo de los Consejeros Ejecutivos, compuesto por los conceptos antes indicados, otorga un peso muy relevante a la retribución variable que supuso en 2013, aproximadamente el 70% de la retribución total.

## 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

#### 1. Composición del Comité de Nombramientos y Retribuciones

El Reglamento del Consejo de Administración de Acciona establecen que el Comité de Nombramientos y Retribuciones estará formado por un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5) Consejeros, todos ellos externos. A la fecha de elaboración del presente informe, la composición del Comité es la siguiente:

- D. Fernando Rodès Villá (Presidente. Consejero Independiente).
- D. Jaime Castellanos Borrego (Vocal. Consejero Independiente).
- D. Valentín Montoya Moya (Vocal. Otros externos).
- D. Juan Carlos Garay Ibargaray (Vocal. Consejero Independiente)
- D. Jorge Vega-Penichet López (Secretario no miembro).

Los miembros del Comité son nombrados por el Consejo de Administración. El presidente del Comité es nombrado por el Consejo de Administración entre los Consejeros independientes.

#### 2. Funciones del Comité de Nombramientos y Retribuciones

De acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración, el Comité de Nombramientos y Retribuciones tiene facultades generales en materia retributiva y de propuestas de nombramiento y cese de Consejeros y altos directivos. En particular, desarrolla las siguientes funciones:

- Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo, definir, en consecuencia, las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante, y evaluar el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar bien su cometido.
- Formular y revisar los criterios que deben seguirse para la composición del Consejo de Administración, así como seleccionar los candidatos.
- Proponer al Consejo de Administración el nombramiento de Consejeros independientes para su elevación a la Junta General o para su aprobación por el propio Consejo por el procedimiento de cooptación, e informar las propuestas de nombramiento del resto de Consejeros.
- Velar por que los procedimientos de selección no se vean afectados por sesgos implícitos que obstaculicen el nombramiento de Consejeros por circunstancias personales.
- Examinar u organizar, de la forma que se entienda adecuada, la sucesión del Presidente y del primer ejecutivo y, en su caso, hacer propuestas al Consejo, para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y bien planificada.
- Informar sobre el nombramiento y cese de Secretario y Vicesecretario del Consejo de Administración.
- Proponer al Consejo de Administración los Consejeros a designar como Presidente, Consejero Delegado y miembros de la Comisión Ejecutiva y de cada uno de los Comités. Establecer las condiciones que debe cumplir el Presidente del Consejo en el desempeño de su cargo.
- Formular y revisar los criterios que deben seguirse para la selección de los altos directivos de Acciona.
- Informar los nombramientos y ceses de altos directivos que el primer ejecutivo proponga al Consejo.
- Evaluar el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros y de los altos directivos.
- Revisar periódicamente los programas de retribución variable, ponderando su adecuación y sus rendimientos.
- Proponer al Consejo de Administración la política de retribución de los Consejeros y altos directivos; la retribución individual de los Consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos; y las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.
- Velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la política retributiva establecida por Acciona.

- Conocer y, en su caso, autorizar las operaciones con Personas vinculadas de conformidad con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración.
- Conocer las restantes obligaciones profesionales de los Consejeros para verificar que no interfieren en la dedicación exigida para el ejercicio del cargo.

### 3.Reuniones del Comité de Nombramientos y Retribuciones

El Comité de Nombramientos y Retribuciones se reúne con la frecuencia adecuada para el buen desarrollo de sus funciones, y en cualquier caso, al menos una vez al año, para evaluar las retribuciones y, en su caso, para informar sobre la renovación del Consejo de Administración, de su Comisión Ejecutiva o de sus Comités. Además lo hará cada vez que sea convocada conforme a lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones celebrará aquellas otras sesiones que sean oportunas para atender las solicitudes del Consejo de Administración, el Presidente de Acciona, el Consejero Delegado o la Comisión Ejecutiva recabando un informe o propuesta o el parecer del Comité de Nombramientos y Retribuciones en el ámbito de sus competencias.

El Comité se ha reunido en 8 ocasiones en el ejercicio 2013. En las reuniones se presentan los informes preparatorios de las propuestas que se someten a la consideración del comité y de los cuales se conserva copia junto a las actas.

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio 2014, se prevé que el Comité de Nombramientos y Retribuciones mantenga, al menos 3 reuniones durante el citado ejercicio.

### 4.Asesoramiento externo

En los procesos de adopción de decisiones en materia de retribución, el Comité de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración cuentan con la información y asesoramiento de los servicios internos especializados de la Sociedad, que a su vez cuenta con el apoyo de KPMG como asesor externo especializado.

**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.**

<b>Explique los componentes fijos de la remuneración</b>
--

En la reunión del Consejo de Administración de 28 de febrero de 2013 se acordó, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, reducir los importes por pertenencia al Consejo de Administración y a las Comisiones en un 10%, quedando por tanto fijados como sigue:

- Remuneración fija por pertenencia al Consejo de Administración: 67.500 euros.
- Remuneración fija para Consejeros no ejecutivos por pertenencia a la Comisión Ejecutiva: 45.000 euros.
- Remuneración fija por pertenencia al Comité de Auditoría: 45.000 euros.
- Remuneración fija por pertenencia al Comité de Nombramientos: 36.000 euros.
- Remuneración fija por pertenencia al Comité de Sostenibilidad: 36.000 euros.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta especialmente para proponer las remuneraciones por pertenencia al Consejo y Comisiones el nivel de responsabilidad, velando para que sea una retribución competitiva con la aplicada en funciones equivalentes en el conjunto de las empresas comparables.

Los Consejeros ejecutivos miembros de la Comisión Ejecutiva no perciben la retribución por la pertenencia específica a dicha comisión.

No existen dietas específicas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración.

La cantidad abonada a los consejeros por su pertenencia al consejo y a las comisiones ha sido en 2013 de 1.491.750 euros, inferior a la fijada por acuerdo de la junta general de 1.503.000 euros. La previsión para el presente ejercicio es que la cifra sea prácticamente igual a la de 2013.

Adicionalmente, los Consejeros ejecutivos reciben un sueldo por las funciones de alta dirección que desempeñan tal y como se detalla a continuación:

- Presidente ejecutivo: 1.000.000 euros.
- Vicepresidente ejecutivo: 500.000 euros.

El sueldo a percibir por los Consejeros Ejecutivos en 2014 no ha sido objeto de modificación respecto al del ejercicio anterior.

Respecto a otros beneficios que no son satisfechos en efectivo comprenden determinadas retribuciones en especie que se indican en el apartado A.10.

#### 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>
--

##### 1. Sistema de retribución variable anual

La fijación de la retribución variable tiene como referente fundamental el cumplimiento de los objetivos económicos establecidos en los presupuestos anuales siendo asimismo esencial la valoración del desempeño profesional individual de cada Consejero Ejecutivo, según apreciación del Comité de Nombramientos y Retribuciones y aprobación final por el Consejo de Administración.

Para la valoración de la consecución de los objetivos económicos anuales se tienen en cuenta los relativos al EBITDA, BAI y la deuda, y demás objetivos económicos establecidos a principios de año alineados con la Estrategia de la Sociedad. Adicionalmente a la generación de valor económico, se ponderan objetivos que contribuyan a desarrollar un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible, y que fomente la cohesión social. La valoración anual del desempeño de los consejeros ejecutivos incluye objetivos y métricas concretas de sostenibilidad. La retribución variable incorpora las cautelas necesarias para asegurar que tales retribuciones guarden relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no deriven simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la compañía.

La liquidación de la retribución variable anual se realiza con criterio de devengo después de que el Consejo de Administración haya formulado las Cuentas Anuales y se haya establecido su importe concreto a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

Solo los consejeros ejecutivos son beneficiarios de sistemas retributivos que incorporan una retribución variable tal como se establece en el artículo 31.3 de los Estatutos Sociales. No se ha establecido en la política retributiva remuneraciones en concepto de participación en beneficios o primas.

##### 2. Retribución vinculada a acciones de la Sociedad

Tal como establecen los artículos 31.4 de los Estatutos Sociales y 55.6 del Reglamento del Consejo de Administración, previo acuerdo de la Junta General de Accionistas, los Consejeros ejecutivos podrán ser beneficiarios de sistemas de retribución consistentes en la entrega de acciones o de derechos sobre ellas, así como de cualquier otro sistema de retribución que esté referenciado al valor de las acciones.

La decisión de conceder retribuciones vinculadas a acciones del Grupo, corresponde por Ley y por Estatutos a la Junta General, a propuesta del Consejo de Administración, formulada previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Junta General de 2009 aprobó un plan de retribución de determinados directivos del grupo Acciona y de los Consejeros de Acciona, S.A. que cumplan funciones ejecutivas, consistente en que el pago de una parte de su retribución variable se realice mediante la entrega de acciones ordinarias de Acciona, S.A., con posibilidad de sustituir parte de las acciones que les sean asignadas por derechos de opción de compra de acciones ordinarias de Acciona, S.A. El importe individual del bono en acciones no excederá de 150.000 euros.

La atribución de acciones y opciones a la alta dirección de Acciona que incluye a los consejeros ejecutivos, se regula en El Reglamento del Plan de entrega de acciones y opciones a la alta dirección de Acciona y su grupo 2009-2013. La vigencia del Plan fue extendida al ejercicio 2014 por acuerdo de la junta general de 6 de junio de 2013, y ello sin perjuicio de que el acuerdo concreto de atribución de acciones y opciones también se apruebe en cada ejercicio por la junta general de accionistas. El Comité de Nombramientos y Retribuciones revisa cada año los criterios de asignación manteniendo una proporcionalidad en función del nivel de responsabilidad de los beneficiarios.

Con la finalidad de alinear los intereses de los beneficiarios a la evolución a largo plazo de la compañía, se establece el mantenimiento obligatorio de las acciones durante un periodo mínimo de 3 años. Así, los Consejeros Ejecutivos no podrán disponer de las acciones hasta después del tercer año siguiente a aquél dentro del cual hayan sido entregadas, aunque sí tendrán derecho a percibir los dividendos. Durante esos tres años, la Compañía se reserva el derecho de recompra a un precio simbólico de €0,01 por acción, en determinados supuestos previstos en el reglamento si se extingue la relación en cuyo marco preste sus servicios el Beneficiario.

En el mismo sentido las Opciones concedidas podrán ser ejercitadas, en todo o en parte transcurridos tres años desde su concesión y dentro de los tres años siguientes ; su ejercicio está condicionado a que el Directivo haya mantenido de forma ininterrumpida hasta el ejercicio de la correspondiente Opción su relación con el Grupo según las disposiciones recogidas en el Reglamento del Plan.

En el Apartado E.1. se especifican los terminos y condiciones de asignación de acciones y/o opciones sobre acciones a los Consejeros Ejecutivos y Alta Dirección.

**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**

La Compañía no tiene ningún tipo de esquema de ahorro a largo plazo (incluyendo prestaciones de jubilación, prejubilación o cualquier otro tipo de capital o renta diferidos) a favor de sus consejeros tanto ejecutivos como no ejecutivos.

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

**Explique las indemnizaciones**

La sociedad no tiene suscrito ningún pacto por el que se establezca una indemnización en caso de terminación de las funciones como Consejero ni se ha pagado cantidad alguna por 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**

Los consejeros ejecutivos prestan sus servicios en el desempeño de funciones ejecutivas con carácter indefinido. El Artículo 31.1 de los Estatutos Sociales de Acciona fija una duración del nombramiento como Consejero de tres años pudiendo estos ser reelegidos una o más veces.

Según establece el Reglamento del consejo de Administración los Consejeros ejecutivos deben poner el cargo a disposición del Consejo de Administración y si éste lo considera oportuno formalizar la dimisión cuando cesen en los puestos ejecutivos en razón a los cuales se produjo su nombramiento como consejero.

No se ha pactado ninguna indemnización por terminación o resolución anticipada de las funciones ejecutivas de los consejeros.

El Consejero, con independencia de si es o no ejecutivo, que termine su mandato o que por cualquier otra causa cese en el desempeño de su cargo no podrá, durante el plazo de dos años, prestar servicios en Sociedades competidoras sin perjuicio de que el consejo de administración pueda, si lo considera oportuno, dispensar al consejero saliente de estas obligación o acortar el periodo de duración tal tal como se establece en el Reglamento. Se consideran Sociedades Competidoras, según establece el artículo 45 del Reglamento del Consejo de Administración, aquellas que (i) desarrollen el mismo, análogo o complementario género de actividad que Acciona o alguna de las sociedades integradas en su grupo; y (ii) concurren de forma habitual y efectiva con Acciona o alguna de dichas sociedades en el mismo o similar tipo de proyectos, oportunidades de negocio o inversiones.

Es incompatible el cargo de consejero con:

a) la tenencia, directa o indirecta, de participaciones en la propiedad o en los resultados de Sociedades Competidoras de Acciona o de las principales sociedades de su grupo, y con, b) el desempeño de cargos de administración, dirección o prestación de servicios profesionales para tales Sociedades Competidoras, cuando la importancia de la participación o la trascendencia de la función desempeñada pueda ser perjudicial para los intereses de Acciona o perturbador para el ejercicio de las funciones de consejero con la debida independencia de criterio y fidelidad al interés de Acciona y de su grupo.

No se han pactado primas de contratación ni clausulas de permanencia o plazos de preaviso.

Los Consejeros Ejecutivos tienen suspendida la relación laboral ordinaria que les vincula con la sociedad desde su ingreso en la misma.

**A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.**

**Explique las remuneraciones suplementarias**

Los Consejeros no han recibido ningún otro concepto retributivo distinto de los expuestos en el presente informe.

**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**

Los Consejeros no han recibido ningún tipo de retribución en forma de anticipos, créditos o garantías

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

**Explique las remuneraciones en especie**

Adicionalmente a los conceptos retributivos señalados con anterioridad, los Consejeros que desarrollan funciones ejecutivas perciben determinadas retribuciones en especie, que responden a los siguientes conceptos:

- Utilización de vehículo.
- Seguro de salud en las mismas condiciones que los directivos de Acciona.
- Seguro de vida y accidentes en las mismas condiciones reconocidas al resto de empleados y directivos del grupo.

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**

La retribución que corresponde a Doña Miriam Gonzalez Durantez por su pertenencia al Consejo de Administración y sus Comisiones, se abona a DECHERT LLP Office, despacho en el que presta sus servicios profesionales.

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**

Los Consejeros no han recibido ningún otro concepto retributivo distinto de los expuestos en el presente informe sin perjuicio de los que con carácter general les corresponden por su condición de accionistas.

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 remuneración de los Consejeros por pertenencia al Consejo y sus Comisiones es una asignación anual fija y determinada. El importe máximo de la remuneración que pueden percibir los Consejeros por el ejercicio de funciones de supervisión es la que haya sido fijada por acuerdo de la Junta General de Accionistas.

La fijación de la retribución variable tiene en cuenta objetivos cualitativos que contribuyen a desarrollar un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible, y que fomente la cohesión social. La retribución variable anual se analiza cada año en el Comité de Nombramientos y Retribuciones, y se eleva para su aprobación final por el Consejo de Administración.

Además, los Consejeros Ejecutivos participan en el plan de Entrega de Acciones y Opciones según los términos recogidos en su reglamento, tal como se indica en el apartado A.4, con el objetivo de alinear la remuneración a los objetivos e intereses a largo plazo de la sociedad.

## **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 Comité de Nombramientos y Retribuciones, en ejercicio de las funciones atribuidas por el Consejo de Administración de Acciona, revisa con carácter periódico la política retributiva de los miembros del Consejo de Administración y su vigencia de acuerdo con los principios de retribución de la sociedad y la retribución aplicada en funciones equivalentes en el conjunto de empresas comparables.

Por lo tanto, el Comité de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración cualquier modificación en la citada política tanto en lo relativo a los conceptos retributivos (salario fijo, variable, incentivos a largo plazo, previsión social y otros componentes retributivos) como a los importes de los mismos, en función de la estrategia del Grupo, los resultados de la Compañía, y las exigencias legales. En todo caso y conforme a lo previsto en los estatutos sociales corresponde a la junta general de accionistas fijar el importe de las retribuciones que puede satisfacer Acciona al conjunto de sus consejeros por pertenencia al consejo de administración y a sus comisiones.

A la fecha de emisión del presente informe los servicios internos de la sociedad están valorando la conveniencia de extender o modificar el plan de entrega de acciones y opciones al equipo directivo, que incluye los consejeros ejecutivos, además, se está analizando el anteproyecto de ley por la que se modifica la ley de sociedades de capital para la mejora del gobierno corporativo y estudiando las posibles implicaciones que pueda tener para la sociedad.

La cantidad máxima a abonar al Consejo de Administración por el desempeño de funciones de supervisión seguirá siendo la fijada por acuerdo de la junta general de 2013 en tanto no se apruebe otra cantidad por un nuevo acuerdo de la junta general.

## 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 Comité de Nombramientos y Retribuciones, en ejercicio de las funciones atribuidas por el Consejo de Administración de Acciona, revisa con carácter periódico la política retributiva de los miembros del Consejo de Administración. Por lo tanto, el Comité de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración cualquier modificación en la citada política tanto en lo relativo a los conceptos retributivos como a los importes de los mismos, en función del entorno económico, los resultados de la Compañía, la estrategia del Grupo y las exigencias legales.

Con carácter anual, el Comité de Nombramientos y Retribuciones elaborará un Informe sobre Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración. Este informe se someterá a aprobación consultiva de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día.

## 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

Tal y como se ha explicado en el apartado A.13. la fijación de la retribución variable tiene en cuenta objetivos cualitativos que contribuyen a desarrollar un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible, y que fomente la cohesión social. La retribución variable anual se analiza cada año en el Comité de Nombramientos y Retribuciones, y se eleva para su aprobación final por el Consejo de Administración.

Además, los Consejeros Ejecutivos participan en el plan de Entrega de Acciones y Opciones según los términos recogidos en su reglamento, tal como se indica en el apartado A.4, con el objetivo de alinear la remuneración a los objetivos e intereses a largo plazo de la sociedad.

Como se ha indicado en el apartado B.1. anterior, los servicios internos de la sociedad están valorando la conveniencia de extender o modificar el plan de entrega de acciones y opciones al equipo directivo, que incluye los consejeros ejecutivos.

## 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 retribución fija de los consejeros por el desempeño de funciones de supervisión se redujo un 10% respecto de las de años pasados. Los consejeros no ejecutivos no perciben ningún tipo de remuneración variable.

El Sueldo de los consejeros ejecutivos se mantuvo sin cambios respecto al ejercicio anterior, manteniéndose sin incremento los últimos tres años.

En relación a la retribución variable anual, el importe agregado de la retribución variable percibida en el ejercicio 2013 por los Consejeros que desempeñaron funciones ejecutivas supuso una disminución aproximadamente del 10% respecto al ejercicio anterior.

Respecto a la retribución vinculada a acciones de la Sociedad, la Junta General aprobó a propuesta del Consejo de Administración y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la entrega en términos agregados a los Consejeros ejecutivos de 4.002 acciones y 10.138 opciones; en las condiciones establecidas en el Reglamento del Plan. Las retribuciones variables individuales que se reflejan en el presente informe son el resultado de las decisiones tomadas por el Consejo en su valoración global del cumplimiento de los objetivos económicos establecidos en los presupuestos anuales y la valoración del desempeño profesional individual de cada Consejero ejecutivo que incluye objetivos cualitativos que contribuyan a desarrollar un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible, y fomente la cohesión social.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
JOSE MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JAIME CASTELLANOS BORREGO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
CONSUELO CRESPO BOFILL	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
SOL DAURELLA COMADRÁN	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
CARLOS ESPINOSA DE LOS MONTEROS BERNALDO DE QUIROS	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
VALENTIN MONTOYA MOYA	Otro Externo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FERNANDO RODÉS VILA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
BELEN VILLALONGA MORENES	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MIRIAM GONZÁLEZ DURANTEZ	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN MANUEL URGOITI Y LÓPEZ OCAÑA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 06/06/2013.
JUAN CARLOS GARAY IBARGARAY	Independiente	Desde 06/06/2013 hasta 31/12/2013.
DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JAVIER ENTRECANALES FRANCO	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.

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

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

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
JOSE MANUEL ENTRECANALES DOMECCQ	1.000	68	0	2.967	0	0	0	16	4.051	4.374
JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	500	68	0	1.023	0	0	0	13	1.604	1.706
JAIME CASTELLANOS BORREGO	0	68	0	0	0	103	0	0	171	165
DANIEL ENTRECANALES DOMECCQ	0	68	0	0	0	36	0	0	104	115
JAVIER ENTRECANALES FRANCO	0	68	0	0	0	18	0	0	86	75
SOL DAURELLA COMADRÁN	0	68	0	0	0	22	0	0	90	75
CARLOS ESPINOSA DE LOS MONTEROS BERNALDO DE QUIROS	0	68	0	0	0	67	0	0	135	175
BELEN VILLALONGA MORENES	0	68	0	0	0	0	0	0	68	75
FERNANDO RODÉS VILA	0	68	0	0	0	72	0	0	140	155
MIRIAM GONZÁLEZ DURANTEZ	0	68	0	0	0	45	0	0	113	125
JUAN CARLOS GARAY IBARGARAY	0	34	0	0	0	18	0	0	52	0
CONSUELO CRESPO BOFILL	0	68	0	0	0	36	0	0	104	115
VALENTIN MONTOYA MOYA	0	68	0	0	0	126	0	0	194	215
JUAN MANUEL URGOITI Y LÓPEZ OCAÑA	0	34	0	0	0	70	0	0	104	230

## ii) Sistemas de retribución basados en acciones

**JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO**  
Plan 2009

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
24/06/2009	1.013	1.013	89,00	04/12 a 03/15	0	0	0,00	.

Condiciones: .

Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	1.013	1.013	89,00	04/12 a 03/15

Otros requisitos de ejercicio: .

**JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO**  
Plan 2010

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
23/06/2010	3.600	3.600	91,10	04/13 a 03/16	0	0	0,00	.

Condiciones: .

Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	3.600	3.600	91,10	04/13 a 03/16

Otros requisitos de ejercicio: .

**JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO**  
Plan 2013

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
06/06/2013	0	0	0,00	.	0	0	0,00	.			
Condiciones: .											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
2.668	47,40	127	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	.
Otros requisitos de ejercicio: .											

**JOSE MANUEL ENTRECANALES DOMEQ**  
Plan 2009

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
24/06/2009	2.529	2.529	89,00	04/12 a 03/15	0	0	0,00	.			
Condiciones: .											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	2.529	2.529	89,00	04/12 a 03/15
Otros requisitos de ejercicio: .											

**JOSE MANUEL ENTRECANALES DOMEQ**  
**Plan 2010**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
23/06/2010	4.342	4.342	91,10	04/13 a 03/16	0	0	0,00	.			
Condiciones: .											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	4.342	4.342	91,10	04/13 a 03/16
Otros requisitos de ejercicio: .											

**JOSE MANUEL ENTRECANALES DOMEQ**  
**Plan 2011**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
29/06/2011	4.874	4.874	53,00	04/14 a 03/17	0	0	0,00	.			
Condiciones: .											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	4.874	4.874	53,00	04/14 a 03/17
Otros requisitos de ejercicio: .											

**JOSE MANUEL ENTRECANALES DOMEQ**  
**Plan 2012**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
25/05/2012	9.995	9.995	66,73	04/15 a 03/18	0	0	0,00	.			
Condiciones: .											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	9.995	9.995	66,73	04/15 a 03/18
Otros requisitos de ejercicio: .											

**JOSE MANUEL ENTRECANALES DOMEQ**  
**Plan 2013**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
06/06/2013	0	0	0,00	.	10.138	10.138	56,21	04/16 a 03/19			
Condiciones: .											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
1.334	47,40	63	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	.
Otros requisitos de ejercicio: .											

**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
JOSE MANUEL ENTRECANALES DOMEQ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAIME CASTELLANOS BORREGO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DANIEL ENTRECANALES DOMEQ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER ENTRECANALES FRANCO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SOL DAURELLA COMADRÁN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARLOS ESPINOSA DE LOS MONTEROS BERNALDO DE QUIROS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BELEN VILLALONGA MORENES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FERNANDO RODÉS VILA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MIRIAM GONZÁLEZ DURANTEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN CARLOS GARAY IBARGARAY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONSUELO CRESPO BOFILL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VALENTIN MONTOYA MOYA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN MANUEL URGOITI Y LÓPEZ OCAÑA	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
JOSE MANUEL ENTRECANALES DOMECCQ	4.051	63	0	4.114	0	0	0	0	4.114	4.425	0
JUAN IGNACIO ENTRECANALES FRANCO	1.604	127	0	1.731	0	0	0	0	1.731	1.808	0
JAIME CASTELLANOS BORREGO	171	0	0	171	0	0	0	0	171	165	0
DANIEL ENTRECANALES DOMECCQ	104	0	0	104	0	0	0	0	104	115	0
JAVIER ENTRECANALES FRANCO	86	0	0	86	0	0	0	0	86	75	0
SOL DAURELLA COMADRÁN	90	0	0	90	0	0	0	0	90	75	0
CARLOS ESPINOSA DE LOS MONTEROS BERNALDO DE QUIROS	135	0	0	135	0	0	0	0	135	175	0
BELEN VILLALONGA MORENES	68	0	0	68	0	0	0	0	68	75	0
FERNANDO RODÉS VILA	140	0	0	140	0	0	0	0	140	155	0
MIRIAM GONZÁLEZ DURANTEZ	113	0	0	113	0	0	0	0	113	125	0
JUAN CARLOS GARAY IBARGARAY	52	0	0	52	0	0	0	0	52	0	0
CONSUELO CRESPO BOFILL	104	0	0	104	0	0	0	0	104	115	0
VALENTIN MONTOYA MOYA	194	0	0	194	0	0	0	0	194	215	0
JUAN MANUEL URGOITI Y LÓPEZ OCAÑA	104	0	0	104	0	0	0	0	104	230	0
<b>TOTAL</b>	<b>7.016</b>	<b>190</b>	<b>0</b>	<b>7.206</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7.206</b>	<b>7.753</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.

La remuneración de los Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y a las comisiones es fija como se ha descrito en el apartado A.3., y por tanto, son independientes de los resultados u otras medidas de rendimiento de la Sociedad durante el año.

Respecto a los Consejeros Ejecutivos, la remuneración por sus funciones ejecutivas está directamente ligada a los resultados de la sociedad y a la valoración del desempeño profesional. La fijación de la retribución variable anual tiene como referente fundamental el cumplimiento de los objetivos económicos establecidos en los presupuestos anuales, tal como se ha explicado en el apartado A.4. El Comité de Nombramientos y Retribuciones valora los resultados y eleva su propuesta para aprobación final por parte del 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
<b>Votos emitidos</b>	45.376.709	79,21%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	4.680.376	8,13%
<b>Votos a favor</b>	40.623.290	70,94%
<b>Abstenciones</b>	73.043	0,14%

## 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.

Nota al Apartado A.4.

El Reglamento del Plan regula la Asignación anual del Bono en Acciones y del Importe Individual del Bono en los términos que a continuación se indican:

A) Entrega de Acciones.

En cada uno de los años de duración del Plan (2009-2014), el Consejo de Administración podrá asignar a los Beneficiarios un determinado número de Acciones de la Sociedad a recibir sin contraprestación como parte de la retribución variable de esos Beneficiarios designados por el Consejo de Administración. Al conjunto de las Acciones asignadas a los Beneficiarios un año concreto se denominará "Bono en Acciones". El Consejo de Administración determinará también el número de Acciones asignado a cada Beneficiario, con respeto de los límites que establece el Reglamento a la parte del Bono en Acciones que se asigne a cada Beneficiario un año concreto se denominará "Importe Individual del Bono".

El Consejo de Administración determinará el Bono en Acciones y el Importe Individual del Bono de cada Beneficiario dentro del mes de marzo de cada año, previa propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones. El Comité de Nombramientos y Retribuciones revisará cada año los criterios de asignación que deberán mantener una proporcionalidad en función del nivel de responsabilidad de los directivos.

Las Acciones a entregar podrán ser acciones de nueva emisión, acciones en autocartera o una combinación de ambas.

B) Cuantificación dineraria y en Acciones.

El Bono en Acciones y el Importe Individual del Bono podrán ser fijados por el Consejo de Administración como un valor dinerario, en cuyo caso serán convertidos en un determinado número de Acciones a un precio por Acción que será el precio de cierre de cotización de la acción de la Sociedad en el Mercado Continuo el último día bursátil del mes de marzo del año natural en que tenga lugar la entrega de las Acciones (el "Precio Anual de Referencia de la Acción"). El número de Acciones se redondeará a la baja para resultar en un número entero.

C) Relación de cambio entre Acciones y Opciones.

Una vez fijado el Bono en Acciones cada año, el Consejo de Administración de la Sociedad establecerá una relación de cambio fija entre Acciones y Opciones. La relación se fijará con libertad de criterio por parte del Consejo de Administración, después de considerar el Precio Anual de Referencia de la Acción y el posible valor de mercado entre partes independientes de Opciones como las que se definen en el Reglamento. Las Opciones estarán sujetas al régimen y a las condiciones establecidas en el Reglamento.

D) Sustitución parcial de Acciones por Opciones a elección del Beneficiario.

Una vez notificados al Beneficiario el Importe Individual del Bono asignado y la relación de cambio entre Acciones y Opciones, el Beneficiario podrá decidir que una parte de las Acciones asignadas, no mayor al cincuenta por ciento (50%), se sustituya por Opciones.

La decisión del Beneficiario deberá ser comunicada dentro del plazo de quince (15) días naturales. En defecto de comunicación, se considerará que el Beneficiario no sustituye Acciones y recibirá el Importe Individual del Bono íntegramente en Acciones.

E) Mantenimiento de las acciones y opciones.

Con la finalidad de alinear los intereses de los beneficiarios a la evolución a largo plazo de la compañía, el Reglamento del Plan establece el mantenimiento obligatorio de las acciones durante un periodo mínimo de 3 años. Así, los Consejeros Ejecutivos no podrán disponer de las acciones hasta después del tercer año siguiente a aquél dentro del cual hayan sido entregadas, aunque sí tendrán derecho a percibir los dividendos. Durante esos tres años, la Compañía se reserva el derecho de recompra a un precio simbólico de €0,01 por acción, si se extingue la relación laboral, civil o mercantil en cuyo marco preste sus servicios el Beneficiario en determinados supuestos previstos en el reglamento del plan incluidos consejeros ejecutivos.

En el mismo sentido las Opciones concedidas podrán ser ejercitadas, en todo o en parte transcurridos tres años desde su concesión y dentro de los tres años siguientes; su ejercicio está condicionado a que el Directivo haya mantenido de forma ininterrumpida hasta el ejercicio de la correspondiente Opción su relación con el Grupo según las disposiciones recogidas en el Reglamento del Plan.

Nota al Apartado D.2.

El Consejo de administración del 10 de abril a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones aprobó las siguientes retribuciones variables:

La retribución variable del Presidente ejecutivo pagada en 2014 ha sido de 2.040 miles de euros habiéndose reducido un 30% respecto a la del año anterior.

La retribución variable del Vicepresidente ejecutivo pagada en 2014 ha sido de 765 miles de euros habiéndose reducido un 15% respecto a la del año anterior.

La retribución variable al equipo directivo pagada en 2014 ha disminuido un 12% de media con respecto al año anterior.

Respecto a la retribución vinculada a acciones de la Sociedad, el Consejo de Administración ha propuesto, previo informe de la Comité de Nombramientos y Retribuciones, la entrega en términos agregados a los Consejeros ejecutivos de 3.340 acciones en las condiciones establecidas en el Reglamento del Plan. Los beneficiarios tendrán que decidir si una parte de las Acciones asignadas, no mayor al cincuenta por ciento, se sustituye por opciones tal y como contempla el Plan. El valor de referencia y el precio, en su caso, de ejercicio de las opciones será de 62.84€ por acción de acuerdo con las previsiones del Plan, por ser el precio de cierre de la cotización de las acciones en el Mercado Continuo el último día de marzo. La entrega de las acciones y opciones se someterán a la aprobación de la Junta General a la que se someta la aprobación de las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2013.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 10/04/2014.

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

Sí

No