

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

C.I.F.

A-46014528

DENOMINACIÓN SOCIAL

NATRA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

CAMI DE TORRENT S/N, (QUART DE POBLET) VALENCIA

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

-Principios y fundamentos generales.

La política de retribuciones de Natra, S.A. se ha desarrollado de acuerdo con lo establecido en los artículos 33 de los Estatutos Sociales y 24 del Reglamento del Consejo de Administración, que prevén el régimen aplicable a la remuneración del Consejo de Administración.

Los Consejeros percibirán por el desempeño de sus funciones y en concepto de remuneración una retribución fija y periódica que será determinada por la Junta General, hasta que un nuevo acuerdo de la Junta General modifique su importe.

El Consejo de Administración, mediante acuerdo adoptado al efecto, distribuirá entre sus miembros la retribución a que se ha hecho referencia, de acuerdo con los criterios y en la forma y cuantía que el mismo determine.

Tanto la retribución descrita como las dietas son compatibles e independientes de las remuneraciones que los Consejeros pudieran percibir por el desempeño de cualquier otra actividad ejecutiva dentro de la Sociedad.

En referencia a este punto, no se establece el pago de dietas para el Consejero Delegado.

Asimismo, la retribución de los Consejeros puede consistir en la entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas u otra referenciada al valor de las acciones, siempre que al efecto lo determine la Junta General de Accionistas de conformidad con lo previsto en el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital.

Por otra parte, corresponde al Consejo de Administración aprobar la política de retribuciones, que debe ser sometida consultivamente a la Junta General de Accionistas. Dicha política, conforme al artículo 34 del Reglamento del Consejo de Administración, debe ser propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, quien además, debe proponer la retribución individual del Consejero Ejecutivo y las demás condiciones de sus contratos así como las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.

-Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior:

La política de remuneraciones de los Consejeros aplicada durante el ejercicio 2014, ha respondido a los mismos criterios que los previstos para el ejercicio 2013.

-Criterios utilizados:

La política de remuneración de los Consejeros externos de Natra, S.A. tiene como fin primordial remunerar a los Consejeros de forma adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas por cada uno de ellos en el seno del propio Consejo y de sus Comisiones.

Igualmente se procura que los Consejeros perciban una retribución de mercado y competitiva, que resulte acorde con la que se satisfaga en el mercado por compañías de similar tamaño y actividad, tal y como lo establece expresamente el Reglamento del Consejo de Administración, el cual recoge asimismo que la retribución de los Consejeros será plenamente transparente.

En todo caso, la política de retribuciones de los Consejeros se adaptará convenientemente a la coyuntura económica y al contexto internacional.

Por lo que respecta a los Consejeros Ejecutivos, el criterio fundamental es el de ofrecer a éstos una retribución que permita atraer, retener y motivar a los profesionales más adecuados con el fin de facilitar que la Sociedad y el Grupo puedan cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en que desarrollan sus actividades. En consecuencia, la política de retribuciones de los Consejeros Ejecutivos pretende:

(i) Garantizar que la retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, cumple con las mejores prácticas y es competitiva respecto de otras entidades comparables a nivel nacional e internacional, considerando la situación de las áreas geográficas en las que opere el Grupo.

(ii) Establecer una retribución con criterios objetivos.

(iii) Incluir un componente variable anual vinculado al desempeño y consecución de objetivos concretos, predeterminados y cuantificables.

(iv) Potenciar e incentivar la consecución de objetivos clave de los planes estratégicos mediante la incorporación de incentivos a largo plazo.

-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)

La retribución de los Consejeros por el desempeño de su actividad como tal se compone, dentro del marco legal y estatutario, de los siguientes conceptos retributivos:

a) Cantidad fija:

Los Consejeros percibirán una cantidad fija anual, adecuada a los estándares de mercado, en función de los cargos que desempeñan dentro del Consejo de Administración y de las Comisiones a las que pertenecen:

a.1 Consejo de Administración:

Conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales, los Consejeros percibirán por el desempeño de sus funciones como miembros del Consejo de Administración la retribución fija que determine la Junta General, hasta que un nuevo acuerdo de la Junta General modifique su importe.

a.2. Comisiones del Consejo de Administración:

Los cargos de Presidente de las distintas Comisiones están retribuidos de forma específica, los cuales perciben una retribución fija anual derivada de dicho cargo.

b) Entrega de acciones u opciones sobre acciones.

El artículo 33 de los Estatutos Sociales establece que la retribución de los Administradores podrá consistir en la entrega de acciones, de derechos de opción sobre las mismas u otra referenciada al valor de las acciones, siempre que lo determine la Junta General de Accionistas de conformidad con lo previsto en el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital.

c) Retribución variable de los Consejeros Ejecutivos.

Una parte de la retribución del Consejero Ejecutivo es variable, con el fin de potenciar su compromiso con la sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones.

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 Nombramientos y Retribuciones, que está compuesto por D. Pedro Santisteban (Presidente), D. Juan Ignacio Egaña y D^a Ana Muñoz, es quien lleva a cabo la configuración y diseño de la política de retribuciones de los miembros del Consejo de Administración y, una vez fijada, la somete a la aprobación del propio Consejo.

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

Los miembros del Consejo de Administración, así como de las Comisiones del Consejo, reciben por el desempeño de sus funciones y en concepto de remuneración una retribución fija y periódica, cuyo importe lo estudia y propone el Comité de Nombramientos y Retribuciones y lo aprueba el Consejo. En 2014, el importe por cada uno de los Consejeros ha sido de 25.000 euros. Esta cantidad, no obstante, no se devenga a favor del Consejero Delegado ni del Presidente no Ejecutivo de la sociedad.

Adicionalmente a la cantidad anterior, los Presidentes de las Comisiones del Consejo han percibido en dicho ejercicio la cantidad de 20.000 euros.

El Presidente, en calidad de Presidente no Ejecutivo de la entidad, ha percibido en 2014 una retribución fija de 150.000 euros.

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

El Consejero Delegado, D. Mikel Beitia, tiene establecido un esquema de retribución variable de hasta el 40% de su retribución fija bruta, cuyo devengo queda condicionado al cumplimiento de los objetivos que se acuerden con el mismo y que estarán alineados con el Plan de Bonus vigente del Grupo. Por este concepto, en cumplimiento de los objetivos establecidos para 2013, no recibió cantidad alguna.

El Consejero Delegado no percibió acciones, tal y como informa el Comité de Nombramientos y Retribuciones, relacionadas al ejercicio 2014.

D. Mikel Beitia devengó durante el ejercicio 2013, 35.000 acciones de Natra S.A. como consecuencia del cumplimiento por el Grupo NATRA de los "covenants financieros" previstos en el contrato de financiación sindicada suscrito el 31 de marzo de 2010 entre la sociedad y determinadas entidades financieras acreedoras y que fueron acordadas en la Junta General de Accionistas de 13 de junio de 2013.

De estas 35.000 acciones, durante el año 2014, y una vez practicadas las retenciones fiscales correspondientes, le fueron entregadas a D. Mikel Beitia 18.343 acciones de Natra, S.A. por valor de 1,925 euros por acción, y 907 acciones de Natra, S.A. por valor de 1,90 euros por acción.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por

la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

No existen obligaciones contraídas por Natra, S.A. en materia de pensiones, seguros de vida ni cualquier otro sistema de ahorro a largo plazo, con la excepción del Consejero Delegado, como se consigna en sus condiciones de retribución en especie.

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

Explique las indemnizaciones

En el caso del Consejero Delegado, su contrato prevé, en caso de cese improcedente, una indemnización regulada por la legislación laboral ordinaria, esto es, un importe correspondiente a 45 días de salario por año trabajado hasta el 10 de febrero de 2012, y de 33 días de salario por año trabajado desde esta fecha y hasta la extinción del contrato.

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

El contrato de D. Mikel Beitia tiene las siguientes características básicas:

A) Duración: Su contrato es de duración indefinida.

B) Indemnizaciones: Las referidas en el punto A.6.

C) Cláusulas de permanencia: El contrato establece que en el momento en que cese la relación laboral especial de Alta Dirección y se reanude la relación laboral ordinaria, y salvo acuerdo expreso entre las partes, el Sr. Beitia continuará percibiendo la misma retribución y mantendrá, asimismo, todas las condiciones laborales que se le hubieran reconocido con anterioridad a dicho cese en virtud de la aludida relación laboral especial de Alta Dirección. A partir de dicho momento, a la retribución del trabajador se le aplicarán los incrementos salariales que se prevean en el Convenio Colectivo de aplicación.

D) Cláusula de no concurrencia: No se prevé.

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 está prevista ni se ha devengado remuneración suplementaria alguna para los Consejeros como contraprestación a otros 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

Ningún Consejero es beneficiario de anticipos, crédito ni garantía alguna.

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

Explique las remuneraciones en especie

D. Mikel Beitia se acoge a los beneficios de compensación y beneficios existentes en el Grupo, en particular, seguro de vida, seguro médico y vehículo de empresa:

Seguro de Vida:
Imputación en nómina:
2.157,86 € anuales

Vehículo de empresa:
Imputación en nómina:
3.088,68 € anuales

Seguro médico:
Imputación en nómina:
2.225,52 € anuales

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

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

No existen remuneraciones devengadas por ningún Consejero en virtud de pagos realizados por Natra, S.A. a una tercera entidad en la que preste servicios el Consejero con el fin de remunerar los servicios de éste en la sociedad.

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

A excepción de la información expuesta en los apartados anteriores, los miembros del Consejo de Administración no tienen concedidos ni perciben ningún otro tipo de remuneración por parte de la sociedad.

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

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 son fundamentalmente los siguientes:

- a) Retribuir al Consejero Ejecutivo de forma acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías de similar tamaño y actividad.
- b) En cuanto a los Consejeros externos, establecer una remuneración tal que no comprometa su independencia.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

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

Previsión general de la política de remuneraciones

La política de retribuciones a los Consejeros aplicable durante el ejercicio 2015 responderá a los mismos criterios que los previstos para el ejercicio 2014, sin modificación alguna.

En consecuencia, la estructura de remuneraciones para el ejercicio 2015 es la misma que la que se recoge en el apartado C.1 de este mismo documento.

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

Es competencia del Comité de Nombramientos y Retribuciones proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros. Además, conforme al artículo 34 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, debe proponer la retribución individual de los Consejeros Ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos, así como las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos

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

Durante el ejercicio 2015 no está previsto ningún cambio significativo en la política de retribuciones del Consejo, por lo que siguen vigentes las acciones adoptadas para reducir riesgos descritas en el apartado A-13 de este informe.

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 Junta General de Accionistas celebrada el 13 de junio de 2013 aprobó la propuesta de retribución a los administradores para ese ejercicio, emitida por el propio Consejo de Administración a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, en el siguiente modo:

- a) Una cantidad fija anual de 25.000 euros a cada Consejero por su pertenencia al Consejo de Administración. Esta cantidad no se devengará a favor del Consejero Delegado ni del Presidente no ejecutivo.
- b) Una cantidad adicional a la anterior, de 20.000 euros anuales para los Consejeros que además ostenten el cargo de Presidente en el Comité de Auditoría y/o en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- c) Una cantidad fija de 150.000 euros anuales a percibir por el Presidente no Ejecutivo del Consejo de Administración.

Retribución por funciones ejecutivas: D. Mikel Beitia ha percibido en 2014 en su condición de Consejero Delegado una retribución fija bruta de 180.911,64 euros.

Asimismo D. Mikel Beitia no ha percibido retribución variable alguna, tal como se explica en el apartado A.4 del presente informe.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
IBERFOMENTO, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 05/03/2014.
JUAN IGNACIO EGAÑA AZURMENDI	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MIKEL BEITIA LARRAÑAGA	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ANA MUÑOZ BERAZA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
PEDRO SANTIESTEBAN PADRÓ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ARTETA 2002, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
BARTEN, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 06/06/2014.
BMS PROMOCION Y DESARROLLO, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CARAFAL INVESTMENT, S.L.U.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CASTICAPITAL, SL	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 30/06/2014.
GRAFTON SPAIN S.L.	Dominical	Desde 30/06/2014 hasta 31/12/2014.
IGNACIO LOPEZ BALCELLS	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
PEDRO SANTIESTEBAN PADRÓ	0	0	25	0	0	20	0	0	45	45
JUAN IGNACIO EGAÑA AZURMENDI	0	150	0	0	0	0	0	0	150	150

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
ANA MUÑOZ BERAZA	0	0	25	0	0	20	0	0	45	45
MIKEL BEITIA LARRAÑAGA	0	180	0	0	0	0	0	0	180	180
IBERFOMENTO, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25
CASTICAPITAL, SL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25
ARTETA 2002, S.L.	0	0	25	0	0	0	0	0	25	25
CARAFAL INVESTMENT, S.L.U.	0	0	25	0	0	0	0	0	25	25
BMS PROMOCION Y DESARROLLO, S.L.	0	0	25	0	0	0	0	0	25	25
GRAFTON SPAIN S.L.	0	0	25	0	0	0	0	0	25	0
BARTEN, S.L.	0	0	10	0	0	0	0	0	10	25

ii) Sistemas de retribución basados en acciones**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
ANA MUÑOZ BERAZA	0	0	0	0
MIKEL BEITIA LARRAÑAGA	0	0	0	0
BARTEN, S.L.	0	0	0	0
IBERFOMENTO, S.A.	0	0	0	0
CASTICAPITAL, SL	0	0	0	0
ARTETA 2002, S.L.	0	0	0	0
CARAFAL INVESTMENT, S.L.U.	0	0	0	0
BMS PROMOCION Y DESARROLLO, S.L.	0	0	0	0
PEDRO SANTIESTEBAN PADRÓ	0	0	0	0
JUAN IGNACIO EGAÑA AZURMENDI	0	0	0	0
GRAFTON SPAIN S.L.	0	0	0	0
IGNACIO LOPEZ BALCELLS	0	0	0	0

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
MIKEL BEITIA LARRAÑAGA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANA MUÑOZ BERAZA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ARTETA 2002, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BARTEN, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BMS PROMOCION Y DESARROLLO, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARAFAL INVESTMENT, S.L.U.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CASTICAPITAL, SL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRAFTON SPAIN S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IBERFOMENTO, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IGNACIO LOPEZ BALCELLS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN IGNACIO EGAÑA AZURMENDI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PEDRO SANTIESTEBAN PADRÓ	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 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
PEDRO SANTIESTEBAN PADRÓ	45	0	0	45	0	0	0	0	45	45	0
JUAN IGNACIO EGAÑA AZURMENDI	150	0	0	150	0	0	0	0	150	150	0
ANA MUÑOZ BERAZA	45	0	0	45	0	0	0	0	45	45	0
MIKEL BEITIA LARRAÑAGA	180	0	0	180	0	0	0	0	180	218	0
BARTEN, S.L.	10	0	0	10	0	0	0	0	10	25	0
IBERFOMENTO, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25	0
CASTICAPITAL, SL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25	0
ARTETA 2002, S.L.	25	0	0	25	0	0	0	0	25	25	0
CARAFAL INVESTMENT, S.L.U.	25	0	0	25	0	0	0	0	25	25	0
BMS PROMOCION Y DESARROLLO, S.L.	25	0	0	25	0	0	0	0	25	25	0
GRAFTON SPAIN S.L.	25	0	0	25	0	0	0	0	25	0	0
TOTAL	530	0	0	530	0	0	0	0	530	608	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.

No se ha realizado ningún informe

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	22.093.225	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	3.471.160	15,71%
Votos a favor	18.622.065	84,29%
Abstenciones	1.000	0,00%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

No hay datos para este apartado.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/03/2015.

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

Sí

No