

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2013

C.I.F.

A-28204063

DENOMINACIÓN SOCIAL

S.A. RONSA

DOMICILIO SOCIAL

RAIMUNDO FERNANDEZ VILLAVERDE, 45, 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

La política de retribuciones del Consejo de Administración de S.A. RONSA se ha desarrollado de acuerdo con lo establecido en los estatutos sociales y en el Reglamento del Consejo, así como en la Ley del Mercado de Valores (art. 61 ter) y la Ley de Sociedades de Capital (arts. 217 y siguientes).

La retribución de los administradores consistirá en una cantidad fija que será determinada para cada ejercicio por acuerdo de la Junta General. No necesariamente, la retribución de los Administradores será igual para todos ellos, pudiendo existir administradores que perciban retribución y otros no. La Junta General será la que, al mismo tiempo que fija la retribución global del Consejo de Administración, de conformidad con el sistema indicado anteriormente, determinará su reparto.

El Consejo procurará que la retribución del Consejero sea moderada atendiendo a las circunstancias del mercado.

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

No existe Comisión de Retribuciones ya que no se considera necesaria por el tamaño de la Sociedad, además de que la política de Remuneraciones de los consejeros, por su pertenencia al órgano de administración, está fijada por los Estatutos Sociales. Las funciones propias de una comisión de Retribuciones están desempeñadas directamente por el Consejo de Administración.

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

Únicamente el consejero ejecutivo tiene retribución fija y es la que le corresponde por su aportación exclusivamente a la Alta Dirección de la Compañía por el desempeño de sus funciones ejecutivas, que es totalmente independiente de su pertenencia, o no, al Consejo de Administración, habiendo devengado por este concepto durante 2013 la cantidad acumulada de 126 miles de euros más 5 en especie.

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

La Sociedad no tiene previsto retribuir a sus Consejeros en función de variables a corto, medio o largo plazo.

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 Sociedad no tiene previsto un sistema de retribución a sus consejeros basado en el ahorro a largo plazo. No existen, por parte de la Compañía aportaciones, ni compromisos, a un sistema de previsión para la cobertura de la jubilación.

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

Explique las indemnizaciones

No se ha producido ninguna baja en el Consejo de Administración.

La Compañía no ha pagado, ni pactado indemnización con los Consejeros, para el supuesto de terminación de sus funciones.

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 Reglamento del Consejo regula la duración en el cargo y las obligaciones de los Consejeros, tal y como se detalla a continuación:

Artículo 18: Duración del cargo

1. Los Consejeros desempeñarán el cargo, por un plazo de seis años, pudiendo ser indefinidamente reelegidos por períodos de igual duración. Si durante el plazo para el que fueron nombrados, se produjeran vacantes, podrá el Consejo designar, de entre los accionistas las personas que hayan de ocuparlas, hasta que se reúna la primera Junta General que podrá ratificar dichos nombramientos.

2. Los Consejeros deberán poner su cargo a disposición del Consejo de Administración y formalizar, si éste lo considera conveniente, la correspondiente dimisión en los siguientes casos:

Cuando se vean incurso en alguno de los supuestos de incompatibilidad o prohibición legalmente previstos.

b) Cuando por causa de delito doloso se haya dictado contra ellos un auto de procesamiento firme en un proceso ordinario para delitos graves o una sentencia condenatoria en un proceso abreviado.

c) Cuando resulten gravemente amonestados por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento por haber infringido sus obligaciones como Consejeros.

d) Cuando desaparezcan las razones por las que fueron nombrados y, en particular, cuando un Consejero Independiente o un Consejero Dominical pierda su respectiva condición.

e) Cuando, en el transcurso de un año, dejen de asistir a más de tres reuniones del Consejo de Administración, sin causa justificada.

3. Los miembros de las Comisiones cesarán cuando lo hagan en su condición de Consejeros.

Artículo 5: Funciones del Consejo

1. Salvo en las materias reservadas a la competencia de la Junta General, el Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión de la Compañía.

2. La política del Consejo es delegar la gestión ordinaria de la Compañía en el equipo de dirección, y en su caso, si hubiese nombrado, al Consejero Delegado. No podrán ser objeto de delegación aquellas facultades legal o estatutariamente reservadas al conocimiento directo del Consejo.

3. En todo caso deberán someterse a la aprobación previa del Consejo de Administración de la Compañía las siguientes decisiones:

- a) Cualquier propuesta de modificación del objeto social de la Compañía.
- b) Los presupuestos de la Sociedad y sus proyecciones financieras.
- c) La realización de inversiones, la asunción de obligaciones financieras o el otorgamiento de cualesquiera compromisos financieros derivados, entre otros, de préstamos, créditos, avales u otras garantías, así como la suscripción de contratos que tengan una destacada importancia para la Compañía.
- d) Cualquier enajenación o gravamen de activos relevantes de la Sociedad.
- e) Las propuestas o acuerdos de aumentos o reducciones de capital. Cualesquiera otros cambios en la estructura del capital.
- f) La definición de la política de autocartera.
- g) Los acuerdos entre la Sociedad y sus socios.
- h) Las fusiones, escisiones y cualquier decisión relevante que tuviera que ver con la situación de la Sociedad como Compañía cotizada.

4. En los casos de excepcional urgencia, a la que alude el apartado 3. c) anterior, la aprobación del Consejo de Administración podrá ser sustituida por la decisión del Presidente.

Artículo 6: Objetivos del Consejo

1. Los criterios que han de presidir en todo momento la actuación del Consejo de Administración son: el cumplimiento del objeto social, la defensa de la viabilidad de la empresa a largo plazo y el desarrollo de su valor real, salvaguardando su identidad.
2. En el ámbito de organización corporativo, el Consejo adoptará las medidas necesarias para asegurar:
 - a) Que la dirección de la empresa persigue la creación de valor para los accionistas y tiene los incentivos correctos para hacerlo.
 - b) Que la dirección de la empresa se halla bajo la efectiva supervisión del Consejo.
 - c) Que ningún accionista recibe un trato de privilegio en relación a los demás.

Deberes del Consejero:

Los Consejeros deberán cumplir con las Leyes, los Estatutos y el Reglamento del Consejo.

Artículo 26: Obligaciones generales del Consejero.

Artículo 27: Conflicto de interés.

Artículo 28: Deber de confidencialidad.

Artículo 29: Obligación de no competencia.

Artículo 30: Transacciones con accionistas significativos.

Artículo 31: Principio de transparencia.

Los contratos de los consejeros ejecutivos son por las funciones propias de alta dirección, independientemente de su pertenencia o no al Consejo de Administración. Estos se regulan por la normativa general vigente, sin condiciones especiales en cuanto a su duración, límites a la cuantías de indemnización, cláusulas de permanencia, plazos de preaviso, o pago como sustitución del citado plazo de preaviso.

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 perciben ninguna otra remuneración complementaria como contraprestación por los 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

La Sociedad no ha concedido ningún anticipo, crédito o /y garantía a los Consejeros.

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

Explique las remuneraciones en especie

La Consejera Delegada participa, como parte de su retribución en el pago de Seguros Sociales y el IRPF correspondiente, que ascendió en 2013 a 5.300,64 euros.

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 Sociedad no ha realizado pagos a entidades en las que presente servicios algún Consejero con el fin de remunerar sus servicios a 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

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 las acciones adoptadas para reducir los riesgos

En el sistema de remuneración no existe ninguna dificultad, por tanto, no ha sido necesario adoptar ninguna de las medidas que figuran señaladas.

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

Para ejercicios futuros se prevé el mantenimiento de la política de retribuciones aplicada en 2013, basada en los principios de moderación, compensación por la dedicación, y correspondencia con la función desempeñada y la evolución de los

resultados. Por tanto, a la fecha de la elaboración del presente informe, no están previstas variaciones en la política retributiva.

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

A la fecha de elaboración del presente informe, no hay previstas variaciones sustanciales en el proceso de toma de decisiones descrito en el apartado A.2, con relación a la configuración de la política de remuneraciones por los ejercicios futuros, salvo que los Órganos sociales competentes decidan modificaciones a la vista de circunstancias sobrevenidas, por razones normativas, económicas, estratégicas, de Gobierno Corporativo o de otra índole.

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

La Sociedad no tiene creados planes de incentivos en el sistema de remuneraciones para reducir la exposición a riesgos excesivos, sin embargo, en opinión de los administradores, ello no entra en conflicto con el modelo de negocio, los intereses de los accionistas o con la creación de valores.

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 consiste en una cantidad fija que es determinada para cada ejercicio por acuerdo de la Junta General. La Junta General, de conformidad con las previsiones estatutarias y las del Reglamento del Consejo, determina su reparto.

En la Junta de Accionistas celebrada el 20 de junio de 2013 se aprobó la cantidad a percibir reflejada en el cuadro que figura en el apartado

D 1 A

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
RAFAEL CABRERO ESPADAS	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MARÍA VICTORIA MÚGICA NOGUERA	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
TERESA MICAELA MENCOS VALDÉS	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ARTURO ORIVE RODRÍGUEZ	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
ARTURO ORIVE RODRÍGUEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAFAEL CABRERO ESPADAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TERESA MICAELA MENCOS VALDÉS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARÍA VICTORIA MÚGICA NOGUERA	0	126	0	0	0	0	0	0	126	126

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
MARÍA VICTORIA MÚGICA NOGUERA	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
MARÍA VICTORIA MÚGICA NOGUERA	126	0	0	126	0	0	0	0	126	126	0
TOTAL	126	0	0	126	0	0	0	0	126	126	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.

Las retribuciones que ha percibido la Consejera Delegado, único miembro del Consejo que ha sido retribuido, no ha guardado relación con los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad.

No se ha remunerado retribución variable alguna.

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	1.919	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	1.919	100,00%
Abstenciones	0	0,00%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

No existe ningún aspecto relevante.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 31/03/2014.

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

Sí

No