

## 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-28085207

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

GRUPO EZENTIS, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

ACUSTICA, 24, PLANTA 5ª, EDIFICIO PUERTA DE INDIA, SEVILLA

# 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

#### 1. Introducción.

La política de retribución de la Sociedad desarrolla, principalmente, la estructura de retribución de los Consejeros en función de su actividad, esto es, en atención al cargo del que son titulares y la función desempeñada en el ejercicio del mismo, incluidas las diferentes comisiones o comités del Consejo, así como la estructura de la retribución de aquellos Consejeros que, calificados como ejecutivos, desempeñen también unas funciones de esta naturaleza.

#### 2. Cambios

La Junta General Ordinaria celebrada el 28 de mayo de 2013 y el 5 de mayo de 2014 aprobaron mantener para los ejercicios 2013 y 2014 la misma retribución del Consejo de Administración aprobada por la Junta General Ordinaria de 19 de junio de 2012 para el ejercicio 2012.

Asimismo, la citada Junta General aprobó la modificación del artículo 35 de los Estatutos Sociales relativo a la Retribución de los miembros del Consejo de Administración.

#### 3. Principios y fundamentos generales.

La política de retribuciones de Consejeros de la Sociedad se basa en los siguientes principios:

- Los consejeros, en su condición de miembros del Consejo de Administración, percibirán las correspondientes dietas por dedicación y asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las comisiones a las que los consejeros pertenezcan.
- El importe máximo de las retribuciones que la Sociedad destinará para el conjunto de sus consejeros será el que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas, el cual permanecerá vigente en tanto ésta no decida su modificación. La fijación concreta del importe que corresponda por los conceptos anteriores a cada uno de los consejeros será hecha por el Consejo de Administración dentro de ese límite, atendiendo a la dedicación del consejero a la administración y al servicio a la Sociedad, a los cargos desempeñados por cada consejero dentro del Consejo de Administración, y a su pertenencia y asistencia a las distintas Comisiones.
- La Sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en las condiciones usuales y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad.

#### 4. Criterios.

El Consejo de Administración formula una política de retribuciones de los Consejeros que contiene de forma expresa sus criterios orientadores y que versa sobre los distintos conceptos o sistemas retributivos, entre ellos, las retribuciones fijas, los conceptos retributivos de carácter variable (con indicación de sus parámetros y de las hipótesis u objetivos que se

tomen como referencia), los sistemas de previsión y las principales condiciones que deben observar los contratos de los Consejeros ejecutivos.

En la formulación de dicha política de retribuciones, el Consejo de Administración vela para que la remuneración de los Consejeros sea tal que ofrezca incentivos para su dedicación y sea acorde con la cualificación y responsabilidad del cargo, pero que no comprometa su independencia, así como que, en su caso, la retribución basada en resultados tenga en cuenta eventuales salvedades del auditor externo y que las retribuciones variables guarden relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios, circunscribiendo a los Consejeros ejecutivos –salvo casos excepcionales- determinados conceptos retributivos como son las remuneraciones en acciones o equivalentes, variables ligados al rendimiento de la Sociedad y sistemas de previsión.

#### 5. Competencia

El Consejo de Administración es competente para fijar, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los sistemas retributivos correspondientes a los Consejeros dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General, así como en el caso de los Consejeros ejecutivos, la retribución por sus funciones ejecutivas y demás condiciones básicas que deban respetar sus contratos, incluidas las eventuales compensaciones para el caso de destitución o cese, todo ello previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

**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**

Según lo previsto en los artículos 32.3.o) de los Estatutos Sociales y 5.4.v) del Reglamento del Consejo, el Consejo de Administración es el órgano competente para elaborar y difundir el informe anual sobre las remuneraciones de los Consejeros.

El artículo 32.3.f) de los Estatutos Sociales y 5.4.vi) establece, entre las competencias del Consejo de Administración, la de fijar los sistemas retributivos correspondientes a los consejeros dentro del marco estatutario, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La referida política de retribuciones de los consejeros, desarrolla, entre otros aspectos, los distintos conceptos o sistemas retributivos, entre ellos, las retribuciones fijas, los conceptos retributivos de carácter variable, los sistemas de previsión y las principales condiciones que deben observar los contratos de los consejeros ejecutivos.

Según los artículos 37 bis 3.g) de los Estatutos Sociales y 35.5.h) del Reglamento del Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus competencias proponer al Consejo de Administración el sistema y cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones básicas de sus contratos, todo ello de conformidad con lo previsto en los Estatutos y Reglamento del Consejo.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que se ha reunido en 7 ocasiones durante el ejercicio 2014, está formada por tres consejeros independientes, un externo y otro dominical:

- Don Luis Solana Madariaga (Presidente- independiente)
- Don Enrique Sánchez de León García (Vocal- independiente)
- Don Javier Cremades García (Vocal-otro externo)
- Don José Wahnón Levy (Vocal-independiente)
- Don Álvaro Barrios Garrido-Falla (Vocal- dominical)

En 2014 se ha producido el siguiente cambio en la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

-Con fecha 28 de mayo de 2014 se produjo el nombramiento de Don José Wahnón Levy y don Álvaro Barrios Garrido-Falla.

En el Plan de retribución variable en acciones 2012-2014, política en vigor, se utilizó el asesoramiento externo de Cuatrecasas Gonçalves, Pereira.

**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

Las retribuciones de los Consejeros fueron fijadas por la Junta General de 5 de mayo de 2014 que decidió mantener la retribución aprobada por la Junta General Ordinaria de 19 de junio de 2012, que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, había fijado en su reunión de 24 de abril de 2012, mantenida por la Junta General de 28 de mayo de 2013 para el ejercicio 2013, y que es la siguiente:

- Dos mil euros (2.000 €) en concepto de dieta de asistencia a cada una de las reuniones del Consejo de Administración remunerándose un máximo de catorce (14) reuniones del Consejo de Administración.
- Mil doscientos cincuenta euros (1.250 €) en concepto de dieta de asistencia a cada una de las reuniones de las Comisiones con que cuente el Consejo de Administración en cada momento, remunerándose un máximo de siete (7) reuniones por Comisión.
- Veinte mil euros (20.000 €) en concepto de retribución fija anual por el desempeño del cargo de Presidente de una Comisión del Consejo de Administración.

Sólo se devengará el derecho a la percepción de las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las Comisiones por la asistencia personal o mediante los sistemas de asistencia telemática de que se disponga en cada momento.

La retribución fija del Presidente Ejecutivo, don Manuel García-Durán de Bayo, y el Consejero Delegado, don Fernando González Sánchez, en el ejercicio 2014 se compone de 750 miles de euros/ anuales para el Presidente Ejecutivo y 350 miles de euros/ anuales para el Consejero Delegado. Las cantidades incluidas en el recuadro "Otros Conceptos", que figuran en los Apartados D.1.a.i) y D.1.c), respecto del Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado, obedecen a regularizaciones de remuneración fija no percibidos en el ejercicio 2013.

Para el caso de que antes del 31 de diciembre de 2014 la Sociedad alcance una facturación igual o superior a 290 millones de euros, se hubiera revisado la retribución fija del Presidente hasta la cantidad de 1.000.000 €/anuales y la del Consejero Delegado hasta la cantidad de 450.000 €, con efectos desde el momento en el que se haya alcanzado esa cifra de facturación.

La retribución fija del consejero ejecutivo, don Guillermo Fernández Vidal, se compone de 150.000 €/anuales.

#### 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 Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y en ejecución del acuerdo adoptado por la Junta General celebrada el 19 de junio de 2012, acordó el 30 de octubre de 2012 el establecimiento de un plan de retribución variable dirigido a Consejeros ejecutivos, a los altos directivos y demás personal directivo de la Sociedad y sus sociedades dependientes vinculado a la consecución de objetivos estratégicos del período 2012-2014 y a liquidar mediante la entrega de acciones de la Sociedad (el "Bono Estratégico"), de acuerdo con los siguientes términos:

- Descripción: el Bono Estratégico se configura como un incentivo a largo plazo vinculado al cumplimiento, a la finalización del período de referencia del Bono Estratégico, de los objetivos estratégicos fijados.
- Beneficiarios: dirigido a los Consejeros ejecutivos y a los altos directivos de Ezentis y a determinados directivos de las sociedades dependientes de la Sociedad, así como a otros directivos de la Sociedad y sus sociedades dependientes que, en su caso, puedan ser incluidos en el ámbito de aplicación del Bono Estratégico.
- Importe: el número máximo de acciones a entregar al conjunto de los beneficiarios del Bono Estratégico será de 16.841.500 acciones ordinarias de la Sociedad, equivalentes al 5% del capital social en el momento de su aprobación, que se han asignado a los distintos beneficiarios por acuerdo del Consejo de Administración de 30 de octubre y de 27 de noviembre de 2012, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función de parámetros que se correspondan con el nivel de responsabilidad de cada beneficiario y del nivel de cumplimiento de los objetivos fijados.
- Plazo de duración del Bono Estratégico: el plazo de duración del Bono Estratégico está comprendido entre los días el 1 de enero de 2012 y 31 de diciembre de 2014 (coincidente con el periodo de vigencia del Plan Estratégico 2012-2014), periodo que constituirá el período de referencia a los efectos del cumplimiento de objetivos.
- Liquidación del Bono Estratégico: el devengo de la obligación de pago de las cantidades que correspondan a las acciones asignadas tendrá lugar el día 1 de enero de 2015. El pago de las cantidades se realizará a partir del día 30 de abril de 2015, previo acuerdo del Consejo de Administración que habrá de ser adoptado no más tarde del día 31 de mayo de 2015. El pago podrá efectuarse mediante entrega de acciones o en metálico, a elección del beneficiario. El importe en metálico se calculará mediante la diferencia de valor entre la media aritmética de los precios de cierre de la acción de la Sociedad durante el segundo semestre de 2014 y durante el primer semestre de 2012.

La retribución variable para el Presidente Ejecutivo, don Manuel García-Durán de Bayo y Consejero Delegado, don Fernando González Sánchez, adicional a la fija, podrá ser de hasta un 50% de la retribución fija y está referida a la consecución de objetivos y podrá verse incrementada en función del sobrecumplimiento de los objetivos atendiendo a la consecución de objetivos superior al 120% que daría lugar al 75% de la retribución fija o a la consecución de objetivos superior al 140% que daría lugar al 100% de la retribución fija.

Además de la retribución variable el Presidente Ejecutivo, don Manuel García-Durán de Bayo y Consejero Delegado, don Fernando González Sánchez, tienen reconocidos los siguientes bonus especiales: i) En el caso de que la Sociedad obtenga un pago en relación con el contencioso de BNP Paribas el Presidente Ejecutivo percibirá un bono de 250.000 € y el Consejero Delegado un bono de 100.000 €; ii) En el caso de que la facturación consolidada del Grupo alcance o supere, a 31 de diciembre de 2014, 290 millones de euros tanto el Presidente Ejecutivo como el Consejero Delegado hubieran percibido una cantidad equivalente a la diferencia, en cómputo mensual entre la retribución fija revisada y la retribución inicialmente fijada, multiplicada por el número de meses transcurridos desde la formalización del contrato 31 de octubre 2013 hasta la consecución del objetivo de facturación.

La retribución variable del consejero Ejecutivo, don Guillermo Fernández Vidal, además de los honorarios fijos, será por una cuantía máxima y no consolidable de hasta el 50% de sus honorarios fijos, en función del grado de cumplimiento de objetivos.

Asimismo, el Consejero don Guillermo Fernández Vidal, tiene un incentivo variable especial multianual, que consiste en la asignación por el Consejo de Administración, y a criterio exclusivo de este, de una cantidad inicial que podrá verse incrementada o reducida en función del cumplimiento de los objetivos previstos en el Plan Estratégico y del grado de cumplimiento de los objetivos individuales del Consejero a lo largo de los dos años de vigencia restantes del Plan Estratégico (2013 y 2014). El periodo de ejecución tendrá una duración de dos años, desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014. La cantidad inicialmente asignada como contraprestación objetivo del incentivo variable multianual será de 268.500 €. Esta cantidad podrá verse superada en función de los sobrecumplimientos que en relación al objetivo de la acción se produzcan a lo largo de los años de vigencia del plan. Durante el 2014 el porcentaje máximo de consolidación de la cantidad global no podrá superar el 60%. La determinación del grado de cumplimiento correspondiente al 2014 se encuentra pendiente de determinación por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que deberá hacerlo una vez se hayan formulado los Estados Financieros de la Sociedad correspondientes al 2014.

#### **A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o**

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

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

**Explique los sistemas de ahorro a largo plazo**

No aplicable

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

**Explique las indemnizaciones**

No existen indemnizaciones pactadas ni pagadas en caso de finalización de las funciones como Consejero. En cuanto a los Consejeros Ejecutivos se detalla en el apartado A.7.

**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 contratos del Presidente Ejecutivo, don Manuel García-Durán de Bayo, y Consejero Delegado, don Fernando González Sánchez, son de naturaleza mercantil y tienen una duración indefinida. Estos Consejeros tienen la obligación de preavisar con tres meses de antelación a la Compañía en caso de que se produzca una dimisión o renuncia en sus cargos, pudiéndose suplirse dicho preaviso con una parte de la retribución fija vigente, proporcional a la parte de preaviso dejada de cumplir.

El Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado tienen reconocida una indemnización correspondiente a dos anualidades de la retribución vigente en el momento de la comunicación (retribución fija más última variable devengada o cobrada) en determinados casos de extinción del contrato, entre los que se encuentran el desistimiento unilateral sin invocación de causa por parte de Ezentis, el despido improcedente, el cese de sus respectivos cargos como Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado, la revocación de facultades esenciales para el ejercicio de su cargo, el incumplimiento de la Sociedad de sus obligaciones contractuales o un cambio de control de la Sociedad.

Asimismo, se les reconoce una cantidad de ocho (8) mensualidades de la retribución fija anual vigente como remuneración por no competir con el Grupo en los doce meses siguientes a la terminación de sus contratos.

El contrato del consejero ejecutivo, don Guillermo Fernández Vidal, es de naturaleza mercantil y tiene una duración indefinida. El contrato no establece ninguna indemnización o cláusula de blindaje en caso de extinción del contrato.

**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 aplica

**A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.**

**Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos**

No aplicable

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

**Explique las remuneraciones en especie**

El Presidente Ejecutivo, don Manuel García-Durán de Bayo, y el Consejero Delegado, don Fernando González Sánchez, perciben como remuneración en especie, un seguro de vida y accidentes, un seguro médico para el Consejero y los miembros de su unidad familiar y vehículo de Empresa sólo para el caso del Presidente Ejecutivo. El Consejero Delegado, don Fernando González Sánchez, percibe un complemento anual por no disfrutar de vehículo de empresa por importe de 19 miles de 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**

No se han devengado remuneraciones de este tipo.

**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 aplica

**A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.**

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

El mecanismo de control es la propia vigilancia de la Comisión de Nombramiento y Retribuciones y la obligatoria aprobación por el Consejo de cualquier aspecto retributivo, tanto de los Consejeros como del resto de los altos directivos de la Sociedad. Además, los incentivos en forma de opciones sobre acciones se basan en planes a largo plazo (tres años), para minimizar los riesgos y garantizar la consecución en el futuro de los objetivos de la Compañía.

Los objetivos individuales de los directivos cuyas actividades tienen perfil de riesgo en la actividad de la Sociedad se ponderarán especialmente en el cumplimiento de sus funciones de control.

**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 Sociedad está elaborando, con asesoramiento externo, un nuevo plan de retribución variable 2015-2017, de naturaleza análoga al plan de retribución variable 2012-2014.

- 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**

La política de remuneraciones es aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, debiéndose poner a disposición de los accionistas de la Sociedad con ocasión de la convocatoria de la siguiente Junta General de la Sociedad. Como se expone en el apartado B.1 anterior, no se prevén cambios en la política de remuneraciones para ejercicios futuros.

- B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

**Explique los incentivos creados para reducir riesgos**

No existen.

**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**

Los Consejeros son remunerados únicamente con dietas por asistencia a las reuniones del Consejo o de las comisiones del mismo a las que pertenezcan, fijándose un importe por cada reunión y un máximo anual que no puede ser superado aunque el número de reuniones sea superior.

En este sentido, desde el Año 2012 hasta la actualidad es de aplicación en política de retribuciones aprobada por la Junta General de 19 de junio de 2012, bajo el punto decimosegundo de su orden del día, fijando que los consejeros externos percibirían 2.000 € en concepto de dieta de asistencia por cada una de las reuniones del Consejo, con un límite de 14 reuniones al año, y 1.250 € en concepto de dieta por cada una de las reuniones de las Comisiones, con un límite de 7 reuniones al año.

La remuneración del Presidente Ejecutivo, don Manuel García-Durán de Bayo, y del Consejero Delegado, don Fernando González Sánchez, se compone de una parte fija y una parte variable que inicialmente puede llegar a ser hasta el 50% de la retribución fija. La retribución variable podrá ver incrementado su porcentaje de aplicación en función de sobrecumplimiento de los objetivos.

La remuneración del consejero ejecutivo, don Guillermo Fernández Vidal, se compone de una parte fija y una parte variable de hasta el 50% de su retribución fija.



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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
LUIS SOLANA MADARIAGA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ WAHNÓN LEVY	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MANUEL GARCÍA-DURÁN DE BAYO	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JAVIER CREMADES GARCÍA	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
GUILLERMO JOSÉ FERNÁNDEZ VIDAL	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FERNANDO GONZÁLEZ SÁNCHEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ENRIQUE SÁNCHEZ DE LEÓN GARCÍA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
LUIS ALONSO MORGADO MIRANDA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 15/12/2014.
ERALAN INVERSIONES, S.L.	Dominical	Desde 07/05/2014 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
LUIS SOLANA MADARIAGA	0	0	68	0	0	0	0	0	68	66
ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA	0	0	28	0	0	0	0	0	28	0
JAVIER CREMADES GARCÍA	0	0	41	0	0	0	0	0	41	23
ENRIQUE SÁNCHEZ DE LEÓN GARCÍA	0	0	50	0	0	0	0	0	50	42

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
LUIS ALONSO MORGADO MIRANDA	0	0	26	0	0	0	0	0	26	4
ERALAN INVERSIONES, S.L.	0	0	26	0	0	0	0	0	26	0
JOSÉ WAHNÓN LEVY	0	0	72	0	0	0	0	0	72	58
GUILLERMO JOSÉ FERNÁNDEZ VIDAL	0	40	28	0	0	0	0	0	68	20
MANUEL GARCÍA-DURÁN DE BAYO	0	750	0	216	0	0	0	11	977	990
FERNANDO GONZÁLEZ SÁNCHEZ	0	350	0	154	0	0	0	32	536	365

## ii) Sistemas de retribución basados en acciones

**MANUEL GARCÍA-DURÁN DE BAYO**  
**Plan de retribución variable en acciones 2012-2014**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
19/06/2012	511.470	511.470	0,00	31 de mayo de 2015	0	0	0,00	No aplica

Condiciones: No aplica

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
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	511.470	511.470	0,00	31 de mayo de 2015

Otros requisitos de ejercicio: El devengo se producirá el 1 de enero de 2015 siempre que el beneficiario permanezca en esa fecha en la Sociedad.

**FERNANDO GONZÁLEZ SÁNCHEZ**  
**Plan de retribución variable en acciones 2012-2014**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
19/06/2012	203.699	203.699	0,00	31 de mayo de 2015	0	0	0,00	No aplica

Condiciones: No aplica

Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
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	203.699	203.699	0,00	31 de mayo de 2015

Otros requisitos de ejercicio: El devengo se producirá el 1 de enero de 2015 siempre que el beneficiario permanezca en esa fecha en la Sociedad.

### 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 2014	Total año 2013
LUIS SOLANA MADARIAGA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
MANUEL GARCÍA-DURÁN DE BAYO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JAVIER CREMADES GARCÍA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GUILLERMO JOSÉ FERNÁNDEZ VIDAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JOSÉ WAHNÓN LEVY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FERNANDO GONZÁLEZ SÁNCHEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ENRIQUE SÁNCHEZ DE LEÓN GARCÍA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
LUIS ALONSO MORGADO MIRANDA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ERALAN INVERSIONES, S.L.	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
LUIS SOLANA MADARIAGA	68	0	0	68	0	0	0	0	68	66	0
MANUEL GARCÍA-DURÁN DE BAYO	977	0	0	977	0	0	0	0	977	990	0
ANA MARIA SANCHEZ TEJEDA	28	0	0	28	0	0	0	0	28	0	0
JAVIER CREMADES GARCÍA	41	0	0	41	0	0	0	0	41	23	0
GUILLERMO JOSÉ FERNÁNDEZ VIDAL	68	0	0	68	0	0	0	0	68	20	0
JOSÉ WAHNÓN LEVY	72	0	0	72	0	0	0	0	72	58	0
FERNANDO GONZÁLEZ SÁNCHEZ	536	0	0	536	0	0	0	0	536	365	0
ENRIQUE SÁNCHEZ DE LEÓN GARCÍA	50	0	0	50	0	0	0	0	50	42	0
LUIS ALONSO MORGADO MIRANDA	26	0	0	26	0	0	0	0	26	4	0
ERALAN INVERSIONES, S.L.	26	0	0	26	0	0	0	0	26	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1.892</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.892</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.892</b>	<b>1.568</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.**

Desde el Año 2012 hasta la actualidad es de aplicación lo aprobado por la Junta General de 19 de junio de 2012 que modifica la política de retribución de los consejeros, estableciendo que los Consejeros no ejecutivos percibirían dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y las Comisiones, con un límite máximo anual, por lo que su percepción es independiente del resultado o rendimiento de la entidad.

**D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:**

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos emitidos</b>	55.533.216	99,85%

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos negativos</b>	72.603	0,13%
<b>Votos a favor</b>	55.460.385	99,72%
<b>Abstenciones</b>	228	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.

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