

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-20000162
---------------	------------

DENOMINACIÓN SOCIAL

GRUPO TAVEX, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

CALLE GABIRIA 4, 20570 BERGARA, GUIPÚZCOA

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

De acuerdo con lo previsto en los estatutos sociales de Tavex, los miembros del Consejo de Administración tienen derecho a ser retribuidos por el ejercicio de su cargo, correspondiendo a la Junta General de Accionistas establecer la cuantía de dicha retribución, lo cual hará periódicamente. Por tanto, la Junta General de la Sociedad aprueba una compensación máxima total anual a favor de los componentes del Consejo de Administración. Asimismo, el Consejo de Administración establece los criterios de reparto de dicha cantidad entre todos sus miembros. La distribución de dicha cantidad puede ser desigual entre los consejeros y siempre que no ejerzan el cargo por su calidad de directivos de la Sociedad. Se hace constar que la Sociedad no tiene consejeros ejecutivos.

En este contexto, la remuneración de los consejeros de la Sociedad consiste en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones, con un importe por reunión y un importe máximo anual independientemente del número de reuniones.

A los efectos de fijar los importes, se tiene en cuenta la marcha de la compañía y las remuneraciones que perciben empresas cotizadas de un tamaño parecido.

Esta política de remuneraciones permanece inalterada desde el año 2008, habiéndose mantenido los principios del sistema anteriormente detallado. Por lo tanto, no se ha producido cambio alguno en esta política respecto al ejercicio anterior.

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 Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, propone a la Junta General la aprobación de la retribución de dicho Consejo. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, teniendo en cuenta la situación de la empresa y la remuneración de sociedades cotizadas de similar tamaño, propone una determinada política de retribuciones, la cual lleva varios años basándose en dietas por asistencia a las reuniones.

La Comisión tiene en cuenta tanto la marcha de la Sociedad como la remuneración de consejeros de empresas de características similares a las suyas, valiéndose de informaciones públicas y de informes anuales que publican empresas especializadas.

La composición actual de la Comisión de Nombramiento y Retribuciones es la siguiente:

- D. Herbert Schmid, presidente (consejero externo dominical)
- Iberfomento, S.L., vocal (consejero externo dominical)
- D. Marcio Garcia de Souza (consejero externo dominical)

El cargo de miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones no tiene duración determinada, siendo el Consejo de Administración quien designa y cesa a los miembros de dicha comisión.

No se utiliza asesoramiento externo a la hora de desarrollar las funciones encomendadas respecto a la remuneración del Consejo, pero se analizan informes publicados por especialistas y las remuneraciones de empresas cotizadas de similar tamaño.

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

Explique los componentes fijos de la remuneración

La remuneración de los consejeros de basa en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de las diversas comisiones que existen en el mismo, con una retribución máxima total independiente del número de reuniones.

En el ejercicio 2013, las retribuciones aprobadas para los consejeros, previo análisis y propuesta realizada por esta comisión en su reunión del 14 de junio, fueron las siguientes:

(i) La Junta General de Accionistas celebrada el 14 de junio de 2013 aprobó fijar retribución anual máxima para el Consejo de 400.000 euros. Igualmente, se aprobó una cantidad máxima anual de 100.000 euros para cubrir posibles relaciones de prestaciones de servicios por consejeros.

(ii) El Consejo de Administración de 26 de julio de 2012, previa propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, aprobó el reparto de la cantidad acordada por la Junta como se indica a continuación:

Cada uno de los consejeros, salvo el presidente, unas dietas de 5.625 euros brutos por consejo, con el límite máximo de 22.500 euros anuales por este concepto;

El presidente del Consejo de Administración, unas dietas de 14.875 euros brutos por consejo, con el límite máximo de 59.500 euros anuales por este concepto;

También con carácter adicional a las anteriores dietas, los vocales del Comité de Auditoría y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, perciben unas dietas de 1.875 euros brutos por comisión, con el límite máximo de 7.500 euros anuales por este concepto.

También con carácter adicional a las anteriores dietas, los vocales de la Comisión de Estrategia, perciben unas dietas de 3.000 euros brutos por comisión, con el límite máximo de 12.000 euros anuales por este concepto.

Los presidentes del Comité de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones perciben una dieta de 3.175,50 euros, con un máximo anual de 12.750 euros por este concepto.

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

No existen más componentes que las dietas señaladas en el apartado A.4.

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

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.

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

No existen consejeros ejecutivos.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

No existen.

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No existen.

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

Explique las remuneraciones en especie

No existen.

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.

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.

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

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

La política de remuneraciones actual basada simplemente de dietas por asistencia a reuniones y el importe fijado que se entiende modesto, permite a la Sociedad tener un sistema que compensa a los consejeros por su dedicación pero que no altera ni la imagen ni los resultados de la Sociedad por su reducida expresión. Por lo tanto, no se han adoptado medidas especiales en este aspecto, aunque la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está alerta de cualquier cambio que se produzca y que puede requerir un nuevo tratamiento de dicha política.

Respecto a los posibles conflictos de interés, el Reglamento del Consejo regula el comportamiento ante los mismos, siendo la redacción del artículo 29 la siguiente:

1. El Consejero deberá abstenerse de intervenir en las deliberaciones que afecten a asuntos en los que se halle directa o indirectamente interesado. Se considerará que también existe interés personal del Consejero cuando el asunto afecte a un miembro de su familia o a una sociedad en la que desempeñe un puesto directivo o tenga una participación significativa en su capital social.

2. El Consejero no podrá realizar directa o indirectamente transacciones profesionales o comerciales con Grupo Tavex, S.A. ni con cualquiera de las sociedades que integran el Grupo, a no ser que informe anticipadamente de ellas al Consejo de Administración y éste, previo informe del Comité de Auditoría, apruebe la transacción con el voto favorable de al menos el 90% de los Consejeros asistentes.

3. Los administradores deberán comunicar al Consejo de Administración cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que pudieran tener, con el interés de la sociedad. En caso de conflicto, el administrador afectado se abstendrá de intervenir en la operación a que el conflicto se refiera.

En todo caso, las situaciones de conflicto de intereses en que se encuentren los administradores de la sociedad serán objeto de información en la memoria y en el informe anual de gobierno corporativo.

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 los ejercicios próximos no se prevén actualmente cambios significativos en la política de retribuciones.

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

Salvo que se produzcan modificaciones legales que lo exijan, no se prevén cambios en el proceso de la toma de decisiones para la determinación de la política de remuneraciones, ni tampoco en el papel desempeñado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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, fiándose un importe por cada reunión y un máximo anual que no puede ser superado aunque el número de reuniones sea superior.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 3 de abril de 2013, acordó proponer al Consejo de Administración la remuneración que se detalla posteriormente, aprobando el Consejo de Administración en su reunión del mismo 3 de abril de 2013 la elevación de dicha propuesta a la Junta General de Accionistas.

La Junta General de Accionistas celebrada el 14 de junio de 2013 acordó fijar una remuneración conjunta y máxima de 400.000 euros para todos los consejeros, así como 150.000 euros por su hubiera que suscribir contratos de prestación de servicios con los consejeros, delegando en el Consejo la distribución del importe señalado.

Finalmente, el 14 de junio de 2014 el Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la misma fecha, acordó la distribución de la remuneración de la siguiente manera:

- (i) Cada uno de los consejeros, salvo el presidente, unas dietas de 5.625 euros brutos por consejo, con el límite máximo de 22.500 euros anuales por este concepto;
- (ii) El presidente del Consejo de Administración, unas dietas de 14.875 euros brutos por consejo, con el límite máximo de 59.500 euros anuales por este concepto;
- (iii) También con carácter adicional a las anteriores dietas, los vocales del Comité de Auditoría y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, perciben unas dietas de 1.875 euros brutos por comisión, con el límite máximo de 7.500 euros anuales por este concepto.
- (iv) También con carácter adicional a las anteriores dietas, los vocales de la Comisión de Estrategia, perciben unas dietas de 3.000 euros brutos por comisión, con el límite máximo de 12.000 euros anuales por este concepto.
- (v) Los presidentes del comité de Auditoría y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones perciben una dieta de 3.175,50 euros, con un máximo anual de 12.750 euros por este concepto.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
MARCIO GARCIA DE SOUZA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ALBRECH CURT REUTER DOMENECH	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
IBERFOMENTO, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FRANCISCO SILVERIO MORALES CESPEDE	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
GUILHERME AFFONSO FERREIRA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
HERBERT SCHMID	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JAVIER VEGA DE SEOANE AZPILICUETA	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
MARCIO GARCIA DE SOUZA	0	0	78	0	0	0	0	0	78	64
ALBRECH CURT REUTER DOMENECH	0	0	23	0	0	0	0	0	23	26
FRANCISCO SILVERIO MORALES CESPEDE	0	0	35	0	0	0	0	0	35	35
GUILHERME AFFONSO FERREIRA	0	0	30	0	0	0	0	0	30	26
HERBERT SCHMID	0	0	46	0	0	0	0	0	46	35
IBERFOMENTO, S.L.	0	0	30	0	0	0	0	0	30	30
JAVIER VEGA DE SEOANE AZPILICUETA	0	0	41	0	0	0	0	0	41	30

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
ALBRECH CURT REUTER DOMENECH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARCIO GARCIA DE SOUZA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCO SILVERIO MORALES CESPEDA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GUILHERME AFFONSO FERREIRA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HERBERT SCHMID	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IBERFOMENTO, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER VEGA DE SEOANE AZPILICUETA	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
MARCIO GARCIA DE SOUZA	78	0	0	78	0	0	0	0	78	64	64
ALBRECH CURT REUTER DOMENECH	23	0	0	23	0	0	0	0	23	26	26
FRANCISCO SILVERIO MORALES CESPEDA	35	0	0	35	0	0	0	0	35	35	35
GUILHERME AFFONSO FERREIRA	30	0	0	30	0	0	0	0	30	26	26
HERBERT SCHMID	46	0	0	46	0	0	0	0	46	35	35
IBERFOMENTO, S.L.	30	0	0	30	0	0	0	0	30	30	30
JAVIER VEGA DE SEOANE AZPILICUETA	41	0	0	41	0	0	0	0	41	30	30
TOTAL	283	0	0	283	0	0	0	0	283	246	246

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.

En 2012 la Sociedad redujo su número de consejeros de 11 a los 7 actuales, manteniendo la retribución a nivel individual pero reduciendo la remuneración total de forma ostensible. La política aplicada en los últimos ejercicios hace que las variaciones de rendimiento de la Sociedad influyan en la remuneración de los consejeros, pero no directamente por aplicación de un sistema variable, sino porque la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración tienen en cuenta el rendimiento de la Sociedad a la hora de fijar las cantidades en concepto de dietas.

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	77.633.515	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	373.278	0,48%
Votos a favor	77.260.237	99,52%
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.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/02/2014.

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

Sí

No