

## ANEXO 1

### INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

<b>FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA</b>	31/12/2013
--	------------

<b>C.I.F.</b>	A-84236934
---------------	------------

#### **DENOMINACIÓN SOCIAL**

AMADEUS IT HOLDING, S.A.

#### **DOMICILIO SOCIAL**

SALVADOR DE MADARIAGA ,1 28027 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

Las bases de la política de remuneraciones del Consejo de Administración se fijaron en el ejercicio 2010 con motivo de la admisión a cotización de las acciones de la Sociedad. En aquel momento, se acordó una retribución fija anual por pertenencia al Consejo y a las distintas Comisiones del mismo.

Dicha política fue objeto de revisión para el ejercicio 2013. Así, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones procedió a evaluar la política retributiva existente en sesión de fecha 11 de abril de 2013.

Sobre la base de un estudio comparativo de remuneraciones de Consejeros (incluyendo uno específico sobre la remuneración del Presidente del Consejo) en determinados índices bursátiles, principalmente europeos (IBEX 35 entre otros), se acordó mantener la política de remuneración basada en una retribución fija anual por pertenencia al Consejo y a las distintas Comisiones del mismo así como no incorporar fórmulas complementarias de remuneración.

Igualmente se acordó que la política de remuneración y parámetros fueran objeto de revisión cada dos años a partir de esta fecha, de manera que se fijaba la política de remuneraciones para el ejercicio 2013 y 2014, para su ulterior revisión en el ejercicio 2015.

Así la remuneración anual para los ejercicios 2013 y 2014 quedó establecida en los siguientes términos:

2013 y 2014

Remuneración fija anual por Presidencia del Consejo: 200.000 euros \*

Remuneración fija anual por pertenencia al Consejo: 85.000 euros

Remuneración fija anual por Presidencia Comisión del Consejo: 42.500 euros \*\*

Remuneración fija anual por pertenencia Comisión del Consejo: 21.250 euros

Nota \* Incluye retribuciones en especie, pero la suma total no puede exceder de los 200.000 euros.

\*\* La retribución por Presidencia del Consejo o de alguna de sus Comisiones incluye la retribución por pertenencia a cualquiera de ellas.

La política de remuneraciones del Consejo no contempla retribuciones variables basadas en beneficios ni dietas de asistencia. Tampoco aportaciones a planes de pensiones ni indemnizaciones pactadas en caso de terminación de funciones. No se prevé retribuir a los Consejeros externos mediante entrega de acciones, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción.

Tan sólo son objeto de reembolso todos aquellos gastos justificados de desplazamiento y de pernoctación por asistencia a los Consejos y/o a cualquiera de sus Comisiones.

Dicha política fue objeto de aprobación por parte del Consejo de Administración en sesión de fecha 23 de abril de 2013, tomándola como base de la propuesta de remuneración para los Consejeros que se sometió a la Junta de Accionistas para su aprobación el 20 de junio de 2013.

Por tanto, la política retributiva de este ejercicio 2014 es coincidente con la aplicada en el ejercicio 2013.

No obstante lo anterior, el Consejo de Administración tiene previsto someter a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2014, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el nombramiento de un Consejero ejecutivo, siendo la primera vez en Amadeus que un Consejero de tal naturaleza entra a formar parte del órgano de administración de la Sociedad (hasta la fecha todos son consejeros externos).

Sin perjuicio de la relación mercantil a que tal nombramiento da lugar y de la concreción de los términos y condiciones de dicha relación entre Sociedad y Consejero, su retribución estará compuesta, de conformidad con el artículo 36.7 de los Estatutos Sociales, por una retribución fija más otra variable (esta última como un porcentaje de la retribución fija en función de la consecución de determinados objetivos corporativos), en línea con los objetivos estratégicos de la Sociedad y con la creación de valor a largo plazo para el accionista. Dicha retribución será complementada con retribuciones en especie, pensiones y las indemnizaciones que, en su caso, se pacten como consecuencia del cese en sus funciones como Consejero ejecutivo por determinadas causas.

Adicionalmente, se prevé la participación del Consejero ejecutivo en programas de entrega de acciones, en línea con los Planes que se encuentran en vigor en la Sociedad para los altos directivos y ejecutivos del Grupo, todo ello dentro de las oportunas aprobaciones, que en su caso, se someterán a la Junta General de Accionistas en el momento oportuno, conforme a la legislación vigente y al artículo 36.4 de los Estatutos Sociales.

En los términos anteriormente descritos, se propondrá a la Junta General Ordinaria de Accionistas de este ejercicio 2014, delegar en el Consejo de Administración el desarrollo y concreción de los aspectos no definidos en la Junta, conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales, y todo ello, sin perjuicio de la obligación de transparencia en cuanto a sus retribuciones en las cuentas anuales y en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros que corresponda.

## 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

La definición de la política de remuneraciones para los Consejeros recae en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que tiene por cometido, conforme al artículo 36.3.e) del Reglamento del Consejo de Administración, entre otras, el proponer al Consejo de Administración (i) el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros, (ii) la retribución individual de los Consejeros ejecutivos y de las demás condiciones de sus contratos y (iii) la política de retribución de los miembros del Equipo Directivo.

Contando con la colaboración de Towers Watson como asesor externo y sobre la base del estudio realizado sobre retribuciones para Consejeros independientes tomando como referencia las retribuciones para Consejeros en grandes empresas españolas, europeas y estadounidenses, la Comisión de Retribuciones fijó, en el momento en que la Sociedad comenzó a cotizar en 2010, la política de retribuciones al establecer una cantidad fija por pertenencia al Consejo y a las distintas Comisiones del Consejo. Dicha política ha sido validada desde entonces por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sin que se haya producido variaciones, con excepción de las cuantías, que fueron objeto de actualización en el ejercicio 2013, después de tres años sin variación alguna.

Los análisis internos llevados a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (y sobre la base de análisis de mercado comparativos facilitados por asesores externos -Towers Watson-) ha permitido concluir a la misma y recomendar al Consejo para su traslado a la Junta General de Accionistas la conveniencia de mantener la política descrita en el apartado anterior A.1. de este Informe.

La Comisión se compone mayoritariamente de Consejeros independientes (cuatro de cinco), interviniendo todos ellos en la definición de la política retributiva.

La Composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a la fecha de este informe es la siguiente:

Consejero/Naturaleza

D. Guillermo de la Dehesa/Independiente  
Dña. Clara Furse/Independiente  
D. Bernad Bourigeaud/Independiente  
D. Francesco Loredan/Independiente  
D. Roland Busch/Dominical

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**

Sobre la base de la política retributiva expuesta en los apartados anteriores, la retribución prevista para el ejercicio 2014 para los Consejeros en su calidad de tales será de 1.305.000 euros, todo ello como retribución fija.

Dentro de la política retributiva descrita en el Apartado A.1. de este Informe, se establece un factor diferenciador en la retribución fija a percibir por cada Consejero, en la medida de que se tenga la condición de Presidente del Consejo de Administración o de alguna de las Comisiones del Consejo.

De esta forma, el Presidente del Consejo de Administración percibe una retribución fija anual de 200.000 euros, frente a los 85.000 euros anuales que perciben el resto de Consejeros, de acuerdo con el nivel de responsabilidad asumido y la especial dedicación que el puesto de Presidente requiere.

De igual forma, el Presidente de la Comisión de Auditoría percibe una retribución fija anual de 42.500 euros, frente a los 21.250 euros anuales que perciben el resto de miembros de la Comisión, de conformidad con la responsabilidad y dedicación que dicho cargo requiere. Dicha retribución se aplica exactamente igual en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

No se satisfacen retribuciones adicionales en concepto de dietas ni ningún otro beneficio en efectivo.

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 otorgan.
- 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**

Tal y como se ha expuesto en apartados anteriores, no existen componentes variables en la retribución anual de los Consejeros externos en su condición de tales, ni por tanto, sistemas retributivos basados en acciones, primas anuales, participación en beneficios o planes de retribución variable alguno.

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 sistemas de ahorro a largo plazo, ya sean de jubilación o de cualquier otra prestación por supervivencia, ni aportaciones a planes de pensiones de aportación o prestación definida en beneficio de los Consejeros externos en su condición de tales.

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

**Explique las indemnizaciones**

No existen cláusulas de indemnización pactadas en beneficio de los Consejeros externos por razón de su cargo para el caso 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**

A la fecha de elaboración del presente Informe no existe la figura del Consejero ejecutivo.

No obstante, tal y como se ha informado en el apartado A.1., el Consejo de Administración tiene previsto someter a la aprobación de la Junta General Ordinaria de 2014 el nombramiento de un Consejero ejecutivo. En tal caso, se informará sobre los términos y condiciones de su contrato desarrolladas por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el momento oportuno conforme a la legislación vigente.

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 hay servicios prestados por los Consejeros distintos a los inherentes a su cargo de Consejero, por lo que no existe remuneración suplementaria alguna por tales conceptos.

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**

Durante el ejercicio 2013 y hasta la fecha de este Informe no se ha producido ningún anticipo, crédito o garantía concedida a los Consejeros.

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

**Explique las remuneraciones en especie**

No se prevé para el ejercicio 2014 retribuciones en especie distintas a las satisfechas en el ejercicio 2013 para los Consejeros externos en su calidad de tales y que se materializaron en un importe total de 3 (miles) euros anuales en favor del Presidente del Consejo de Administración, correspondiente al pago de un seguro de asistencia médica familiar. El correspondiente ingreso a cuenta es soportado por el Consejero. Para el ejercicio 2014, se prevé una cantidad similar para dicho Consejero.

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 los acciones adoptadas para reducir los riesgos

En opinión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la remuneración de los Consejeros externos en su condición de tales por el ejercicio 2014 está dentro de los estándares de mercado y remuneran suficientemente los servicios y dedicación de los Consejeros, sin condicionar, en su caso, la independencia de los mismos.

## **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

Como se ha indicado en el apartado A.1 de este Informe, la política de remuneraciones del Consejo fue objeto de revisión para el ejercicio 2013 y 2014, y una vez fijada, se acordó que volvería a ser revisada cada dos años a partir de ese momento. Por tanto, será en el ejercicio 2015 cuando se vuelva a revisar la política.

Se prevé actualmente una política que continúe con una retribución, en su condición de Consejeros, consistente en una retribución fija anual por pertenencia al Consejo y a las distintas Comisiones del mismo, sin incorporar fórmulas complementarias de remuneración, sin retribuciones variables basadas en beneficios ni dietas de asistencia. Tampoco aportaciones a planes de pensiones ni indemnizaciones pactadas en caso de terminación de funciones. No se prevé retribuir a los Consejeros externos mediante entrega de acciones, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción.

No obstante lo anterior y en previsión de una futura incorporación al Consejo de Administración de la figura del Consejero ejecutivo, a las tales retribuciones por pertenencia al Consejo, habría que añadir las correspondientes al Consejero ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y que estarán compuestas, de conformidad con el artículo 36.7 de los Estatutos Sociales, por una retribución fija más otra variable (esta última como un porcentaje de la retribución fija en función de la consecución de determinados objetivos corporativos), en línea con los objetivos estratégicos de la Sociedad y con la creación de valor a largo plazo para el accionista. Dicha retribución será complementada con retribuciones en especie, pensiones y las indemnizaciones que, en su caso, se pacten como consecuencia del cese en sus funciones como Consejero ejecutivo por determinadas causas.

Adicionalmente, se prevé la participación del Consejero ejecutivo en programas de entrega de acciones, en línea con los Planes que se encuentran en vigor en la Sociedad para los altos directivos y ejecutivos del Grupo, todo ello dentro de las oportunas aprobaciones que, en su caso, se someterán a la Junta de Accionistas en el momento oportuno, conforme a la legislación vigente y al artículo 36.4 de los Estatutos Sociales.

**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 definición de la política de remuneraciones para los Consejeros recae en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que tiene por cometido, conforme al artículo 36.3.e) del Reglamento del Consejo de Administración, entre otras, el proponer al Consejo de Administración (i) el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros, (ii) la retribución individual de los Consejeros ejecutivos y de las demás condiciones de sus contratos y (iii) la política de retribución de los miembros del Equipo Directivo.

La Comisión cuenta con el asesoramiento de asesores externos a los que se pide con periodicidad que elaboren análisis de mercado sobre remuneraciones o prácticas o tendencias del mercado en materia retributiva de Consejeros.

A la vista de los informes, la Comisión realiza una evaluación en función de la naturaleza de los miembros del Consejo, la industria en que opera la Sociedad, el mercado en que cotiza, de manera que la política que acuerde sea lo suficientemente atractiva para motivar a los Consejeros, sin comprometer su independencia.

Tras el debate de los miembros de la Comisión, se eleva la propuesta al Consejo de Administración, y tras su aprobación, sirve de base para la realización de la propuesta a la Junta General de Accionistas.



**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**

En opinión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la remuneración de los Consejeros externos en su condición de tales está dentro de los estándares de mercado y remuneran suficientemente los servicios y dedicación de los Consejeros, sin condicionar, en su caso, la independencia de los mismos. Se trata de una remuneración fija, sin componente variable ligado a objetivos.

Para el supuesto de incorporación de un Consejero ejecutivo al órgano de gobierno de la Sociedad, se buscará en todo momento que su paquete retributivo en su condición de Consejero ejecutivo retribuya adecuadamente al mismo, en aras de su fidelización y motivación en línea con los objetivos estratégicos de la Sociedad y con la creación de valor a largo plazo para el accionista.

**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 política de remuneración para el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2013, se basa en una retribución fija anual por pertenencia al Consejo y a las distintas Comisiones del mismo. No incorpora fórmulas complementarias de remuneración.

Así la remuneración anual para los ejercicio 2013 quedó establecida en los siguientes términos:

Remuneración fija anual por Presidencia del Consejo: 200.000 euros \*  
Remuneración fija anual por pertenencia al Consejo: 85.000 euros  
Remuneración fija anual por Presidencia Comisión del Consejo: 42.500 euros \*\*  
Remuneración fija anual por pertenencia Comisión del Consejo: 21.250 euros

Nota \* Incluye retribuciones en especie, pero la suma total no puede exceder de los 200.000 euros.

\*\* La retribución por Presidencia del Consejo o de alguna de sus Comisiones incluye la retribución por pertenencia a cualquiera de ellas.

Sobre tal premisa y tomando como referencia la composición del Consejo y de las Comisiones, se propone a la Junta General de Accionistas una cantidad global máxima de remuneración.

Consejo: 11 miembros (con un cargo de Presidente)  
Comisión de Auditoría: 5 miembros (con un cargo de Presidente)  
Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 5 miembros (con un cargo de Presidente)

La propuesta de remuneraciones aprobada por la junta de Accionistas celebrada el 20 de junio de 2013, a propuesta del Consejo de Administración y de la Comisión, fue la siguiente:

"De conformidad con lo previsto en el artículo 36 de los Estatutos Sociales, fijar la retribución del órgano de administración de la Sociedad para el ejercicio que finaliza el 31 de diciembre de 2013, en concepto de asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración y de sus Comisiones y retribución variable en especie, la cuantía global máxima de UN MILLÓN TRESCIENTOS CINCO MIL EUROS (1.305.000) euros.

El propio órgano de administración determinará la cantidad que corresponde percibir a cada uno de los miembros que lo forman en los términos previstos en el mencionado artículo estatutario, así como la periodicidad de los pagos a cuenta a realizar a lo largo del ejercicio social."



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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
STUART ANDERSON MCALPINE	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
DAVID GORDON COMYN WEBSTER	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
CHRISTIAN GUY MARIE BOIREAU	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
BERNARD ANDRÉ JOSEP BOURIGEAUD	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ENRIQUE DUPUY DE LÔME CHAVARRI	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
CLARA FURSE	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
STEPHAN GEMKOW	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 01/07/2013.
PIERRE HENRI GOURGEON	Otro Externo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FRANCESCO LOREDAN	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ROLAND HEINRICH BUSCH	Dominical	Desde 01/07/2013 hasta 31/12/2013.
JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	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
JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	0	197	0	0	0	0	0	3	200	180
CLARA FURSE	0	85	0	0	0	43	0	0	128	139

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
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	0	85	0	0	0	64	0	0	149	128
BERNARD ANDRÉ JOSEP BOURIGEAUD	0	85	0	0	0	21	0	0	106	100
DAVID GORDON COMYN WEBSTER	0	85	0	0	0	43	0	0	128	113
FRANCESCO LOREDAN	0	85	0	0	0	21	0	0	106	100
ENRIQUE DUPUY DE LÔME CHAVARRI	0	85	0	0	0	21	0	0	106	100
STEPHAN GEMKOW	0	42	0	0	0	11	0	0	53	94
CHRISTIAN GUY MARIE BOIREAU	0	85	0	0	0	21	0	0	106	100
ROLAND HEINRICH BUSCH	0	42	0	0	0	9	0	0	51	0
STUART ANDERSON MCALPINE	0	85	0	0	0	0	0	0	85	86
PIERRE HENRI GOURGEON	0	85	0	0	0	0	0	0	85	80

**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
BERNARD ANDRÉ JOSEP BOURIGEAUD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CHRISTIAN GUY MARIE BOIREAU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CLARA FURSE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DAVID GORDON COMYN WEBSTER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ENRIQUE DUPUY DE LÔME CHAVARRI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCESCO LOREDAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PIERRE HENRI GOURGEON	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ROLAND HEINRICH BUSCH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
STUART ANDERSON MCALPINE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
STEPHAN GEMKOW	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
BERNARD ANDRÉ JOSEP BOURIGEAUD	106	0	0	106	0	0	0	0	106	100	0
CHRISTIAN GUY MARIE BOIREAU	106	0	0	106	0	0	0	0	106	100	0
CLARA FURSE	128	0	0	128	0	0	0	0	128	139	0
DAVID GORDON COMYN WEBSTER	128	0	0	128	0	0	0	0	128	113	0
ENRIQUE DUPUY DE LÔME CHAVARRI	106	0	0	106	0	0	0	0	106	100	0
FRANCESCO LOREDAN	106	0	0	106	0	0	0	0	106	100	0
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	149	0	0	149	0	0	0	0	149	128	0
JOSÉ ANTONIO TAZÓN GARCÍA	200	0	0	200	0	0	0	0	200	180	0
PIERRE HENRI GOURGEON	85	0	0	85	0	0	0	0	85	80	0
ROLAND HEINRICH BUSCH	51	0	0	51	0	0	0	0	51	0	0
STEPHAN GEMKOW	53	0	0	53	0	0	0	0	53	94	0
STUART ANDERSON MCALPINE	85	0	0	85	0	0	0	0	85	86	0
<b>TOTAL</b>	<b>1.303</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.303</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.303</b>	<b>1.220</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.

No aplicable.

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

	Número	% sobre el total
<b>Votos emitidos</b>	284.599.263	63,58%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	11.075.352	2,47%
<b>Votos a favor</b>	267.880.396	59,85%
<b>Abstenciones</b>	5.643.515	1,26%

## **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 otro aspecto relevante no señalado.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 24/04/2014.

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

Sí

No