

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-28004026

DENOMINACIÓN SOCIAL

DURO FELGUERA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

ADA BYRON, 90 - 33203 GIJÓN (ASTURIAS)

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

Introducción

En términos generales de la política de retribución de la Sociedad se puede aseverar que su Política de Retribuciones a los Consejeros desarrolla, entre otros aspectos, la estructura de su retribución en función de su actividad como tales, es decir en atención exclusivamente al cargo del que son titulares y la función desempeñada en el ejercicio del mismo, así como la estructura de la retribución de aquellos consejeros que, calificados como ejecutivos, desempeñen también unas funciones de esta índole. También se enmarca dentro de esta Política de Retribuciones fijar unas compensaciones a recibir por aquellos consejeros que se encuadren dentro de las diferentes comisiones o comités del consejo tanto en los actuales como en aquellos otros que pudieran constituirse.

El Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones establece como una de sus atribuciones : “Determinar y proponer, para su aprobación por el Consejo de Administración las condiciones de los Contratos o acuerdos de la Sociedad con el Presidente y el Consejero Delegado en su caso.- Informar y proponer para su aprobación por la Junta al respecto de las retribuciones a percibir por los miembros del Consejo, así como para que el consejo apruebe lo pertinente al respecto de las dietas a satisfacer por la asistencia a sus reuniones y a las reuniones de cada Comité o Comisión del Consejo”.

En todos los procesos de adopción de sus respectivas decisiones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración ha contado con la información y el asesoramiento de los servicios internos de la Sociedad.

Por otra parte no existen cambios en los criterios retributivos sobre la política de retribuciones aplicada durante el ejercicio anterior.

Competencia y Normativa

El Consejo de Administración, con el previo acuerdo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el órgano competente para fijar la retribución de los consejeros, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 28 de su Reglamento, en línea con lo previsto en los Estatutos Sociales (Artículo 26). Así, el sistema remuneratorio prevé, con carácter general, una parte fija y una parte variable, dependiendo esta última de las ganancias obtenidas por la Sociedad en el ejercicio.

Retribución fija

Los miembros del Consejo de Administración perciben por el desempeño de sus funciones una remuneración o retribución fija que la Junta General de la Sociedad ha establecido en el límite de 600 miles de euros anuales, cantidad que se mantendrá en tanto no sea modificada por acuerdo de la Junta General. Esa cantidad la perciben por el desempeño de sus funciones como tales, teniendo la consideración de cantidad fija o dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones, sin perjuicio del reembolso de los gastos correspondientes y demás circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

Dietas de asistencia

Aquellos miembros del Consejo de Administración que se integran en las diferentes Comisiones y Comités del Consejo de Administración (Comité de Auditoría, Comisión de Contrataciones, Inversiones y Proyectos y Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Seguimiento de Normas), perciben una dieta de asistencia. Como se indicó anteriormente, el importe de esas dietas está incluido en el máximo anual fijado por la Junta General.

Seguro de Responsabilidad Civil y seguros médicos

La Sociedad se hace cargo del pago de la prima de un seguro de responsabilidad civil de administradores, así como de las primas correspondientes a los seguros de asistencia médica suscritos en beneficio de cada uno de los consejeros.

Retribución variable

De acuerdo con el artículo 28 del Reglamento del Consejo de Administración y el artículo 26 de los Estatutos Sociales, se contempla una participación en ganancias fijadas hasta un 2,5% de los beneficios líquidos, una vez cubiertas las atenciones legales y con los límites previstos en el artículo 218 de Ley de Sociedades de Capital, y siempre y cuando el dividendo a las acciones no sea inferior a un 4%.

En el ejercicio 2014, el porcentaje del beneficio consolidado destinado a la asignación estatutaria ha quedado fijado en el 2,5% sobre el beneficio de la sociedad individual correspondiente al ejercicio 2013, una vez hechas las dotaciones de reservas pertinentes.

Retribución mediante entrega de acciones o derechos de opción

Además, y con independencia de lo previsto en los apartados precedentes, la retribución de los consejeros podrá consistir en la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas, así como en una retribución que tome como referencia el valor de las acciones de la Sociedad. Este tipo de retribución no se encuentra previsto a esta fecha.

Retribución Consejero Ejecutivo

Dentro de esta tipología de consejeros se considera exclusivamente aquellos que, siendo personas físicas, desempeñan también funciones ejecutivas dentro de la estructura orgánica de la compañía con delegación de facultades del Consejo de Administración. Esta clase de consejero percibe una remuneración específica por su dedicación continua y diaria dentro de la estructura orgánica de la Sociedad.

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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene atribuido por el Reglamento Interno del Consejo de Administración, entre otras, "Determinar y proponer, para su aprobación por el Consejo de Administración las condiciones de los Contratos o acuerdos de la Sociedad con el Presidente y el Consejero Delegado en su caso. Informar y proponer para su aprobación por la Junta al respecto de las retribuciones a percibir por los miembros del Consejo, así como para que el consejo apruebe lo pertinente al respecto de las dietas a satisfacer por la asistencia a sus reuniones y a las reuniones de cada Comité o Comisión del Consejo".

La Comisión está integrada por los siguientes consejeros:

D. Carlos Solchaga Catalán - Presidente
D. F. Javier Valero Artola - Vocal
D. F. Javier González Canga - Vocal
Inversiones Río Magdalena, S.L. - Vocal

El carácter de los consejeros es el siguiente:

D. Carlos Solchaga Catalán - Independiente
D. F. Javier Valero Artola - Independiente
D. F. Javier González Canga - Otros Externos
Inversiones Río Magdalena, S.L. - Dominical

Tanto la información como asesoramiento de la Comisión y de sus miembros fue realizada por los servicios internos de la Sociedad.

Criterios aprobados para la retribución en el ejercicio 2014

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, decidió mantener para los consejeros dominicales, independientes y ejecutivos la retribución fija y las dietas de asistencia a las Comisiones del Consejo de Administración en las mismas cantidades que las del ejercicio 2013 y la participación en beneficios situarla en el máximo del 2,5% sobre los beneficios obtenidos por la Sociedad individual correspondientes al ejercicio 2013 y una vez hechas las dotaciones de reservas pertinentes.

Como el importe de la retribución variable del Consejo de Administración se devenga una vez que la Junta General Ordinaria haya aprobado los Estados Financieros de la Sociedad del ejercicio cerrado al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, razón por la que la retribución variable correspondiente al ejercicio 2014, se pagará, en su caso, durante 2015, una vez sean aprobados por la Junta General Ordinaria los Estados Financieros de dicho ejercicio 2014.

Se mantuvo la cobertura por asistencia sanitaria contratada con compañías de seguro así como el seguro por responsabilidad civil de consejeros.

En cuanto al consejero ejecutivo, su remuneración variable está supeditada al cumplimiento de objetivos que tendrán una lógica ponderación dentro del marco del desempeño personal y valorado por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos. Lógicamente, la revisión de la remuneración fija se encuentra pendiente de la reunión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones quien la decidirá finalmente, una vez hayan sido formulados los Estados Financieros de la Sociedad correspondientes al ejercicio 2014.

De conformidad con las propuestas de modificaciones normativas en materia de Gobierno Corporativo de 14 de octubre de 2013, elaboradas por la Comisión de Expertos creada por Orden ECC/895/2013, se propuso fijar como máximo de remuneración anual para los consejeros, por el desempeño de sus funciones como tales la cantidad de 600 miles de euros, cuya distribución entre los miembros del Consejo de Administración se realizará por acuerdo de los administradores.

Esa cantidad que se mantendrá para sucesivos ejercicios en tanto no se modifique por la Junta General, se percibirá por el desempeño de sus funciones como tales, tendrá la consideración de cantidad fija o dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones, sin perjuicio del reembolso de los gastos correspondientes y demás circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

Sin perjuicio de las percepciones previstas anteriormente, los miembros del Consejo de Administración que ostenten cargos ejecutivos en la Sociedad percibirán las cantidades que contractualmente se determinen por sus servicios, según criterio de mercado.

Los criterios aprobados para la retribución de 2014 fueron tomados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración en su sesión de 26 de marzo de 2014, siendo su composición diferente a la actual que es la que arriba se detalla.

La composición de la Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración a 26 de marzo de 2014 era la siguiente:

Inversiones Río Magdalena, S.L. - Presidente
Residencial Vegasol, S.L. - Vocal
D. Ángel A. del Valle Suárez - Vocal
D. Carlos Solchaga Catalán - Vocal

El carácter de los consejeros era el siguiente:

Inversiones Río Magdalena, S.L. - Dominical
Residencial Vegasol, S.L. - Dominical
D. Ángel A. del Valle Suárez - Ejecutivo
D. Carlos Solchaga Catalán - Independiente

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
--

a) Retribución fija

Los Consejeros perciben una cantidad fija anual adecuada a los estándares de mercado, en función de los cargos que desempeñan dentro del Consejo de Administración y siempre teniendo en cuenta el límite establecido en los Estatutos Sociales, normativa interna y por la Junta General de Accionistas.

En el caso de los Consejeros ejecutivos, la remuneración fija por el desempeño de sus funciones ejecutivas debe estar en línea con la que se satisfaga en el mercado por compañías de similar tamaño, de forma coherente con la posición de liderazgo de la Sociedad.

b) Dieta de asistencia

Los consejeros reciben determinadas cantidades en concepto de dieta de asistencia por su asistencia a las reuniones de las Comisiones a las que pertenecen.

c) Cobertura de prestaciones de previsión y riesgo

La Sociedad abona las primas correspondientes a las pólizas de seguro contratadas por ella con determinadas compañías de seguros para la cobertura de asistencia médica de los consejeros. La Sociedad abona también las primas correspondientes a las pólizas de responsabilidad civil por el ejercicio del cargo de consejero.

d) Indemnizaciones

En caso de cese de un consejero no ejecutivo con anterioridad al vencimiento del período para el que fue nombrado no está prevista indemnización alguna, si bien en caso de la existencia de beneficios que den lugar al reparto de la retribución variable prevista en el Reglamento del Consejo y en los Estatutos Sociales, tendrá derecho a percibir la parte proporcional en función del tiempo que hubiera desempeñado el cargo de consejero durante el ejercicio en el que ocurrió su cese.

Hasta el ejercicio de 2011 se preveía únicamente que el Presidente del Consejo de Administración tenía derecho a recibir una indemnización para el caso de cese en su cargo siempre que no sea consecuencia de un incumplimiento imputable al mismo.

A partir del mes de julio de ese ejercicio, ya no se establece indemnización para el Presidente del Consejo de Administración.

Retribuciones de los Consejeros en el ejercicio 2014

A continuación se resume la aplicación de la política de retribuciones de los consejeros por el desempeño de su actividad como tales durante el ejercicio 2014, de acuerdo con la estructura anteriormente señalada.

a) Retribución fija

La retribución fija de los consejeros por la pertenencia al Consejo de Administración, en miles de euros, para el año 2014 ha sido de 293 miles de euros.

b) Dietas de asistencia

Las dietas de asistencia satisfechas en el ejercicio 2014 a los consejeros por la asistencia a las reuniones de las Comisiones del Consejo de Administración han ascendido a 26 miles de euros.

c) Retribución del Consejero Ejecutivo

La retribución fija se situó en 612 miles de euros.

d) Seguro de Responsabilidad Civil y seguros médicos

El importe total de las primas se situó en 23 miles de euros.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).

- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

Retribución Variable del Consejo de Administración

En el ejercicio 2014 se ha pagado la participación en ganancias correspondiente a los resultados del ejercicio 2013, alcanzando el 2,5% de los beneficios, una vez hechas las dotaciones correspondientes conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales.

La determinación, en su caso, de la retribución variable por el desempeño del cargo de consejero como tal, que se pagará en el ejercicio 2015 sobre los resultados del 2014, se encuentra pendiente de la reunión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones quien finalmente hará la correspondiente propuesta, una vez hayan sido formulados los Estados Financieros de la Sociedad correspondientes al ejercicio 2014. La retribución variable correspondiente al ejercicio 2014, se pagará una vez sean aprobados por la Junta General Ordinaria los Estados Financieros de dicho ejercicio 2014.

En todo caso, la retribución variable en ningún caso podrá superar lo previsto en el artículo 25 de los Estatutos Sociales, es decir, el 2,5% de los beneficios líquidos, una vez cubiertas las atenciones legales, con los límites previstos en el Artículo 218 de la Ley de Sociedades de Capital, y siempre y cuando el dividendo a las acciones no sea inferior a un 4% del valor nominal de las acciones.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá reducir el referido porcentaje. De igual forma, la distribución del importe de esa retribución variable entre los consejeros, la decidirá el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y para ello se tendrá en cuenta, entre otras circunstancias, los cargos desempeñados por cada consejero dentro del Consejo y de sus Comisiones, así como las funciones que desempeñen en la Sociedad y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

La retribución variable del Consejo de Administración ha ascendido a 1.125 miles de euros.

Retribución Variable del Consejero Ejecutivo

La retribución variable del Consejero Ejecutivo, se encuentra fijada en hasta el 50% de su retribución fija. El devengo de esa remuneración variable está supeditada al cumplimiento de objetivos que tendrán una lógica ponderación dentro del marco del desempeño personal y valorado por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, quien elevará al Consejo de Administración su propuesta sobre la cantidad a abonar, dentro del máximo previsto.

El Consejo de Administración, con la abstención del Consejero Ejecutivo, tanto en el debate como en la votación, decidirá a la vista del informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En el ejercicio de 2014 y sobre los resultados de 2013, se aprobó la propuesta de retribuir al Consejero Ejecutivo, en su parte variable, con hasta el 50% del importe de su retribución fija.

La retribución variable del Consejero Ejecutivo para el ejercicio 2014 se situó en 122 miles de euros.

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 aplica.

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

Explique las indemnizaciones

No aplica.

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 competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

El contrato del consejero ejecutivo es de carácter indefinido y no tiene la consideración de contrato especial de alta dirección. No se prevé circunstancia excepcional alguna relacionada con una posible resolución del contrato por parte de la Sociedad.

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 aplica.

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

Explique las remuneraciones en especie

No aplica.

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 aplica.

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

No se han tomado acciones al no contar con sistemas retributivos que se devenguen a largo plazo. Las cantidades que se pagan como retribución variable obedecen en su mayor parte a un porcentaje de los beneficios obtenidos anualmente por la Sociedad y las cuentas anuales que reflejan ese beneficio han de ser formuladas por el Consejo de Administración y aprobadas por la Junta General Ordinaria, además de contar con el correspondiente informe de auditoría. En el eventual caso en el que en ejercicios posteriores hubiera modificaciones sobre los resultados que han sido tomados como base para el pago de la parte variable, la Sociedad o sus accionistas podrán utilizar las medidas reconocidas para ese fin por la Ley de Sociedades de Capital.

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

Duro Felguera no prevé cambios significativos en la política de remuneraciones del Consejo de Administración para ejercicios futuros, manteniéndola en línea con lo expuesto para el ejercicio actual según lo siguiente:

Se ha aprobado por la Junta General de Accionistas que los miembros del Consejo de Administración percibirán por el desempeño de sus funciones como tales una retribución fija y dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones, sin perjuicio del reembolso de los gastos correspondientes y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

El importe máximo de las retribuciones que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus Consejeros por dichos conceptos se ha establecido en 600 miles de euros y ese importe máximo así fijado se mantendrá entretanto no sea modificado por un nuevo acuerdo de la Junta General.

La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese importe máximo, su distribución entre los distintos Consejeros conforme a los conceptos referidos y la periodicidad de su percepción corresponde al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

De acuerdo con los Estatutos Sociales el importe máximo de la retribución variable en ningún caso podrá superar el 2,5% de los beneficios líquidos, una vez cubiertas las atenciones legales, con los límites previstos en el Artículo 218 de la Ley de Sociedades de Capital, y siempre y cuando el dividendo a las acciones no sea inferior a un 4% del valor nominal de las acciones, siendo el Consejo de Administración quien podrá reducir el referido porcentaje, correspondiéndole asimismo distribuir entre los consejeros la cantidad correspondiente, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Se mantendrá la cobertura por asistencia sanitaria contratada con compañías de seguro así como el seguro por responsabilidad civil de consejeros.

En cuanto al Consejero Ejecutivo, percibirá por el desempeño de sus funciones una parte fija adecuada a los servicios y responsabilidades asumidas y una retribución variable anual en función de los resultados de la Sociedad y de sus logros personales.

Si bien a la fecha la retribución de los consejeros es la que se explica en este informe, ha de tenerse en cuenta la posibilidad prevista en los Estatutos Sociales que permitirían la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas, así como en una retribución que tome como referencia el valor de las acciones de la Sociedad aunque actualmente no esté prevista.

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, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Comisión se reunirá a instancia del Presidente de la misma, en el Domicilio Social o donde este designe, cada vez que dicho Presidente de la Comisión o la mayoría de sus miembros lo soliciten o cuando sea requerida su convocatoria por acuerdo del Consejo de Administración de Duro Felguera S.A. En cualquier caso como mínimo se reunirá dos veces al año y coincidiendo con aquellas fechas que permitan el estudio y análisis de todas las condiciones e informaciones necesarias para la determinación de las retribuciones anuales o nombramientos de los miembros del Consejo o de los altos directivos de Duro Felguera y sus Filiales.

Cualquier miembro del equipo directivo o del personal de la Sociedad, con el visto bueno del Presidente o del Consejero Delegado, está obligado a asistir a las reuniones de la Comisión cuando sea requerido para ello.

El Secretario levantará acta de las deliberaciones, de los asuntos trascendentes y de los acuerdos de la Comisión, que deberán ser adoptados por mayoría de sus miembros.

El Presidente de la Comisión dará cuenta al Consejo de Administración, en la primera reunión que celebre, del Contenido de los Acuerdos adoptados por la Comisión.

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

Los sistemas de control de riesgos aplicados en Duro Felguera permiten controlar e identificar riesgos a todos los niveles de la organización y mitigar las amenazas que puedan presentarse, sin tener que establecer necesariamente incentivos específicos al respecto en la política retributiva del Consejo de Administración.

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

Competencia y Normativa

El Consejo de Administración, con el previo acuerdo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el órgano competente para fijar la retribución de los Consejeros, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 28 de su Reglamento, en línea con lo previsto en los Estatutos Sociales (Artículo 26). Así, el sistema remuneratorio prevé, con carácter general, un parte fija y una parte variable, dependiendo esta última de las ganancias obtenidas por la Sociedad en el ejercicio.

a) Retribución fija

Los Consejeros perciben una cantidad fija anual adecuada a los estándares de mercado, en función de los cargos que desempeñan dentro del Consejo de Administración y siempre teniendo en cuenta el límite establecido en los Estatutos Sociales, normativa interna y por la Junta General de Accionistas que actualmente se ha establecido en 600 miles de euros.

En el caso del Consejero Ejecutivo, la remuneración fija por el desempeño de sus funciones ejecutivas debe estar en línea con la que se satisfaga en el mercado por compañías de similar tamaño, de forma coherente con la posición de liderazgo de la Sociedad.

b) Dieta de asistencia

Los consejeros reciben determinadas cantidades en concepto de dieta de asistencia por su asistencia a las reuniones de las Comisiones a las que pertenecen.

c) Cobertura de prestaciones de previsión y riesgo

La Sociedad abona las primas correspondientes a las pólizas de seguro contratadas por ella con determinadas compañías de seguros para la cobertura de asistencia médica de los consejeros. La Sociedad abona también las primas correspondientes a las pólizas de responsabilidad civil por el ejercicio del cargo de Consejero.

d) Retribución Variable del Consejo de Administración

En el ejercicio 2014 se ha pagado la participación en ganancias correspondiente a los resultados del ejercicio 2013, alcanzando el 2,5 % de los beneficios, una vez hechas las dotaciones correspondientes conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales.

La determinación, en su caso, de la retribución variable por el desempeño del cargo de consejero como tal, que se pagará en el ejercicio 2015 sobre los resultados del 2014, se encuentra pendiente de la reunión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones quien finalmente hará la correspondiente propuesta, una vez hayan sido formulados los Estados Financieros de la Sociedad correspondientes al ejercicio 2014. La retribución variable correspondiente al ejercicio 2014, se pagará una vez sean aprobados por la Junta General Ordinaria los Estados Financieros de dicho ejercicio 2014.

En todo caso, la retribución variable en ningún caso podrá superar lo previsto en el artículo 25 de los Estatutos Sociales, es decir, el 2,5% de los beneficios líquidos, una vez cubiertas las atenciones legales, con los límites previstos en el Artículo 218 de la Ley de Sociedades de Capital, y siempre y cuando el dividendo a las acciones no sea inferior a un 4% del valor nominal de las acciones.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá reducir el referido porcentaje. De igual forma, la distribución del importe de esa retribución variable entre los consejeros, la decidirá el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y para ello se tendrá en cuenta, entre otras circunstancias, los cargos desempeñados por cada consejero dentro del Consejo y de sus Comisiones, así como las funciones que desempeñen en la Sociedad y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

e) Retribución Variable del Consejero Ejecutivo

La retribución variable del Consejero Ejecutivo, se encuentra fijada en hasta el 50% de su retribución fija. El devengo de esa remuneración variable está supeditada al cumplimiento de objetivos que tendrán una lógica ponderación dentro del marco del desempeño personal y valorado por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, quien elevará al Consejo de Administración su propuesta sobre la cantidad a abonar, dentro del máximo previsto.

El Consejo de Administración, con la abstención del Consejero Ejecutivo, tanto en el debate como en la votación, decidirá a la vista del informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2014
ANGEL ANTONIO DEL VALLE SUÁREZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
INVERSIONES SOMIÓ, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
INVERSIONES RÍO MAGDALENA, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
INVERSIONES EL PILES, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FRANCISCO JAVIER VALERO ARTOLA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ACACIO FAUSTINO RODRÍGUEZ GARCÍA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FRANCISCO JAVIER GONZÁLEZ CANGA	Otro Externo	Desde 19/06/2014 hasta 31/12/2014.
CONSTRUCCIONES OBRAS INTEGRALES NORTEÑAS, S.L.	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 12/05/2014.
RESIDENCIAL VEGASOL, S.L.	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 12/05/2014.

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
FRANCISCO JAVIER VALERO ARTOLA	0	35	5	125	0	0	0	0	165	266
ACACIO FAUSTINO RODRÍGUEZ GARCÍA	0	35	5	125	0	0	0	3	168	269
CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	0	35	7	125	0	0	0	0	167	262
INVERSIONES EL PILES, S.L.	0	35	0	125	0	0	0	0	160	261

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
RESIDENCIAL VEGASOL, S.L.	0	13	1	125	0	0	0	0	139	262
INVERSIONES SOMIÓ, S.L.	0	35	0	125	0	0	0	0	160	261
CONSTRUCCIONES OBRAS INTEGRALES NORTEÑAS, S.L.	0	13	0	125	0	0	0	0	138	263
INVERSIONES RÍO MAGDALENA, S.L.	0	35	1	125	0	0	0	0	161	262
ANGEL ANTONIO DEL VALLE SUÁREZ	612	35	7	247	0	0	0	0	901	1.000
FRANCISCO JAVIER GONZÁLEZ CANGA	0	22	0	0	0	0	0	6	28	0

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 2014	Total año 2013
ANGEL ANTONIO DEL VALLE SUÁREZ	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
ANGEL ANTONIO DEL VALLE SUÁREZ	901	0	0	901	0	0	0	0	901	1.000	0
FRANCISCO JAVIER VALERO ARTOLA	165	0	0	165	0	0	0	0	165	266	0
CARLOS SOLCHAGA CATALÁN	167	0	0	167	0	0	0	0	167	262	0
ACACIO FAUSTINO RODRÍGUEZ GARCÍA	168	0	0	168	0	0	0	0	168	269	0
INVERSIONES SOMIÓ, S.L.	160	0	0	160	0	0	0	0	160	261	0
INVERSIONES RÍO MAGDALENA, S.L.	161	0	0	161	0	0	0	0	161	262	0
INVERSIONES EL PILES, S.L.	160	0	0	160	0	0	0	0	160	261	0
RESIDENCIAL VEGASOL, S.L.	139	0	0	139	0	0	0	0	139	262	0
CONSTRUCCIONES OBRAS INTEGRALES NORTEÑAS, S.L.	138	0	0	138	0	0	0	0	138	263	0
FRANCISCO JAVIER GONZÁLEZ CANGA	28	0	0	28	0	0	0	0	28	0	0
TOTAL	2.187	0	0	2.187	0	0	0	0	2.187	3.106	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

La parte de retribución variable a corto plazo que reciben los consejeros supone el más alto porcentaje de su retribución anual y la cantidad a percibir se determina por la aplicación de un porcentaje máximo del 2,5% sobre los beneficios líquidos de la Sociedad, una vez cubiertas las atenciones legales y siempre que se haya reconocido a los accionistas un dividendo no inferior al 4%.

El sistema retributivo en vigor, prima esa retribución variable sobre la parte fija, lo que determina una importante repercusión de los resultados de la Sociedad sobre la retribución total que perciben los consejeros, influyendo, lógicamente, las variaciones de resultado en las remuneraciones del Consejo así como la necesidad de reconocer un dividendo mínimo a los accionistas.

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	118.218.611	88,08%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	15.712.417	13,29%
Votos a favor	102.409.403	86,63%
Abstenciones	96.791	0,08%

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 27/02/2015.

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

Sí

No