

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.

A28018380

DENOMINACIÓN SOCIAL

COMPAÑIA LOGISTICA DE HIDROCARBUROS CLH, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

TITAN, 13, 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

A.1.1. PRINCIPIOS, CRITERIOS Y FUNDAMENTOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.

CLH considera necesario que la remuneración de sus Consejeros esté alineada con las tendencias de mercado y que alcance los siguientes objetivos:

- Creación de valor a largo plazo.
- Dedicación a la Compañía.
- Transparencia en la determinación y aplicación de la política retributiva, incluida en un marco contractual claro.
- Definición del sistema de retribución atendiendo al desempeño individual de sus Consejeros y de la organización.
- Existencia de un equilibrio entre los distintos componentes de la retribución fija y variable, que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos.

Sin perjuicio de lo anterior, la política retributiva de los consejeros se adaptará convenientemente a la coyuntura económica y al contexto nacional.

El actual sistema de retribución de CLH recoge los estándares y principios de las mejores prácticas generalmente aceptadas en materia de buen gobierno de sociedades, adaptados a las características y necesidades de la Compañía.

En concreto, los criterios que podrán aplicarse sobre la remuneración de los Consejeros se señalan en el artículo 27 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, en los siguientes términos:

1. La Sociedad destinará en cada ejercicio una cantidad de hasta el dos por ciento (2 por 100) del beneficio líquido obtenido por el grupo consolidado para retribuir a los miembros del Consejo de Administración por el desempeño de la función de supervisión y decisión colegiada propia de este órgano. La mencionada cantidad sólo podrá ser detrída del beneficio líquido después de estar cubiertas las atenciones de la reserva legal y otras que fueren obligatorias, y de haberse reconocido a los accionistas, al menos, un dividendo del 4 por 100. Corresponde al Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de aquel límite y su distribución entre los distintos Consejeros, teniendo en cuenta los cargos desempeñados por cada Consejero dentro del Consejo y de sus comisiones.

La Sociedad está facultada para hacer pagos anticipados a cuenta de la futura participación en el beneficio.

2. Los Consejeros podrán ser remunerados adicionalmente con la entrega de acciones de la sociedad, derechos de opción sobre acciones, o de otros valores que den derecho a la obtención de acciones, o mediante sistemas retributivos referenciados al valor de cotización de las acciones. La aplicación de dichos sistemas deberá ser acordada por la Junta

General, que determinará el valor de las acciones que se tome como referencia, el número de acciones a entregar a cada Consejero, el precio de ejercicio de los derechos de opción, el plazo de duración del sistema que se acuerde y cuantas condiciones estime oportunas.

3. Las percepciones previstas en los apartados anteriores y en el siguiente serán compatibles e independientes de los sueldos, incentivos, retribuciones, indemnizaciones, pensiones, seguros o compensaciones de cualquier clase, incluidas las que correspondan por cese, establecidos para aquellos miembros del Consejo de Administración que cumplan funciones ejecutivas distintas de la supervisión y decisión colegiada que desarrollen como miembros del Consejo, cualquiera que sea la naturaleza de su relación con la Sociedad. Estas remuneraciones, en consecuencia, no computarán a efectos del límite establecido en el apartado primero del presente artículo, y se informará de ellas en la Memoria y en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

4. La Sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para los Consejeros y directivos.

A.1.2. CAMBIOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES RESPECTO A LA APLICADA DURANTE EL EJERCICIO ANTERIOR.

Se han realizado los siguientes cambios en la política general de retribuciones de los Consejeros:

- Se ha procedido a una separación de funciones mediante la redistribución de las facultades ejecutivas y de dirección de la Compañía. Esta separación de funciones se ha efectuado por acuerdo del Consejo de Administración de 24 de septiembre de 2013 a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.
- Para ello, se ha nombrado un Director General (conforme a lo previsto en la nueva redacción del artículo 13 del Reglamento del Consejo de Administración) al que se le han atribuido una parte de las funciones que mantenía el Presidente del Consejo de Administración, quien mantiene el resto de funciones no atribuidas al nuevo Director General.
- Como consecuencia de esta separación de funciones, se ha producido una modificación en la retribución del Presidente del Consejo de Administración, manteniendo la retribución fija establecida para el ejercicio 2013, y reduciendo su retribución variable a un máximo del 40 por 100, 35 por 100 y 30 por 100 de la retribución fija para los ejercicios 2013, 2014 y 2015, respectivamente.
- Hasta el 24 de septiembre de 2013 la retribución variable del Presidente, aprobada por el Consejo de Administración en sesión de 2 de abril de 2013, era del 60% de la retribución fija, con un rango de entre el 0 y el 150% del valor de la retribución variable según el grado de cumplimiento de los objetivos aprobados.

Por superación del tamaño máximo permitido, la respuesta al presente apartado A.1.- EXPLIQUE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD continúa en el apartado E.- OTRA INFORMACIÓN DE INTERÉS

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

Conforme a lo establecido en el Artículo 16.5 del Reglamento del Consejo de Administración, corresponden al Comité de Nombramientos y Retribuciones las siguientes funciones:

- Informar al Consejo sobre nombramientos, reelecciones, ceses y retribuciones del Consejo y de sus cargos, así como sobre la política general de retribuciones e incentivos para los mismos y para la alta dirección.
- Informar al Consejo sobre la política general de remuneración de los restantes directivos de la Compañía y sus empresas filiales o participadas.
- Informar sobre la selección, nombramiento, promoción y cese de directivos, para asegurar que la Compañía disponga del personal de alta cualificación necesario para su gestión.
- Formular informes y propuestas al Consejo sobre la decisión a adoptar en los supuestos de incompatibilidades y conflictos de intereses que se susciten respecto de los Consejeros y Directivos de la Compañía.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones está compuesto por 4 miembros designados por el Consejo de Administración entre los Consejeros sin funciones de dirección en la Compañía. Los miembros de dicho Comité a 31 de diciembre de 2013 eran los siguientes:

Presidente: D. Pedro Miró Roig
Vocal: D. Hamed Sloom Mubarak Al Athobi
Vocal: D. Mario Armero Montes

Vocal: D. Pedro Fernández Frial
Secretario: D. Luis Valero Quirós

De acuerdo con lo previsto en el artículo 16.3 del Reglamento del Consejo de Administración de CLH, el Comité de Nombramientos y Retribuciones se reunirá cada vez que el Consejo o su Presidente soliciten la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones. En todo caso, se reunirá una vez al año para preparar la información y propuestas sobre las retribuciones de los Consejeros que el Consejo de Administración ha de aprobar e incluir dentro de su documentación pública anual.

A lo largo del año 2013, el Comité de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en 8 ocasiones.

A lo largo del ejercicio 2013 no se han requerido asesores externos en relación con la política de remuneraciones de los Consejeros.

Para la elaboración del presente informe, CLH ha recibido el asesoramiento de J&A Garrigues, S.L.P.

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

Los consejeros perciben una cantidad fija anual adecuada atendiendo a las peculiaridades y a la situación económica de la Compañía, en función de los cargos que desempeñan dentro del Consejo de Administración y de las comisiones a las que pertenecen.

Retribuciones del Presidente del Consejo de Administración:

• Dinerarias:

o Retribución fija: 856.258 euros.

o Dietas de asistencia al Consejo de Administración: 34.941 euros.

• Retribuciones en especie:

o Seguro médico: garantiza el reembolso de gastos hasta un determinado límite por asegurado y año.

o Seguro de vida e invalidez: garantiza el cobro de unos determinados porcentajes de renta vitalicia calculados sobre la retribución fija en el momento de producirse la contingencia.

o Sistema de Previsión Social Complementaria.

o Vehículo de empresa.

Retribuciones de los Consejeros no ejecutivos:

• Dietas por participación en el Consejo de Administración y sus comités: 710.477 euros.

El detalle individualizado de los importes efectivamente devengados por cada miembro del Consejo de Administración en el ejercicio 2013 por cada uno de los conceptos anteriores, se refleja en los cuadros del apartado D.1 siguiente.

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
--

- Para el ejercicio 2013, el Presidente del Consejo de Administración tiene derecho a una retribución variable anual, en los porcentajes de su retribución fija que se recogen en el precedente apartado A.1.2., ligada al cumplimiento de los objetivos de la Compañía, que son aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

Los Consejeros no ejecutivos no perciben retribución variable (prima anual o bonus).

- Tal y como se indica en el apartado A.1.1. anterior, la Sociedad puede destinar en cada ejercicio una cantidad de hasta el dos por ciento (2 por 100) del beneficio líquido obtenido por el grupo consolidado para retribuir a los miembros del Consejo de Administración por el desempeño de la función de supervisión y decisión colegiada propia de este órgano. La mencionada cantidad sólo podrá ser detrída del beneficio líquido después de estar cubiertas las atenciones de la reserva legal y otras que fueren obligatorias, y de haberse reconocido a los accionistas, al menos, un dividendo del 4 por 100. Corresponde al Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de aquel límite y su distribución entre los distintos Consejeros, teniendo en cuenta los cargos desempeñados por cada Consejero dentro del Consejo y de sus comisiones.

- La política retributiva de CLH está diseñada para que permita atraer, retener y motivar a sus consejeros ejecutivos, con la finalidad de facilitar que se puedan cumplir los objetivos estratégicos de la Compañía. En este sentido, con carácter general la política retributiva de CLH pretende, en relación con los consejeros ejecutivos, alcanzar los siguientes objetivos:

- a) Garantizar que la retribución cumpla con las mejores prácticas y sea competitiva respecto de las Compañías del sector energético español.
- b) Establecer una retribución con criterios objetivos en relación con el desempeño individual y la consecución de los objetivos de CLH.
- c) Incluir un componente variable anual vinculado al logro de una serie de objetivos económicos, financieros y operativos concretos, alineados con el interés de la Sociedad.

Cada objetivo incluido en el componente variable anual de la retribución, tiene que ser concreto, estar previamente determinado, cuantificado, alineado con el interés del Grupo CLH, e incluido en sus planes estratégicos.

Para su determinación, al principio de cada ejercicio y una vez aprobados por el Consejo de Administración, el Comité de Nombramientos y Retribuciones le comunica al Presidente del Consejo de Administración, por escrito, los objetivos anuales a alcanzar, así como los importes máximos a percibir en concepto de bonus.

Para el ejercicio 2013 el importe máximo de retribución variable a percibir es de un 60 por 100 de la retribución fija hasta el 24 de septiembre de 2013 y de un 40 por 100 de la retribución fija a partir de dicha fecha. En ambos casos con

un rango de entre el 0 y el 150% del valor de la retribución variable según el grado de cumplimiento de los objetivos aprobados por el Consejo de Administración.

Los objetivos fijados para el ejercicio 2013 han sido:

- Generación de valor (EBITDA).
- Rentabilidad del capital invertido (ROACE).
- Resultados del Grupo (RDI).
- Productividad.
- Seguridad (IFT).

Los pesos específicos para la determinación de la parte de la retribución variable ligada al cumplimiento de los objetivos antes descritos son: Generación de valor (20 por 100), Rentabilidad del capital invertido (10 por 100), Resultados del Grupo (30 por 100), Productividad (20 por 100) y Seguridad (20 por 100).

Cada objetivo tiene tres niveles de consecución, desde un 80 hasta un 150 por 100, permitiendo recompensar así el "sobrecumplimiento" de objetivos. Para resultados intermedios, el grado de consecución será el resultante de aplicar la interpolación lineal y por debajo de un 70 por ciento, no se tendrá derecho a percibir retribución variable.

Una vez valorado cada resultado, se obtiene la puntuación final. La retribución variable anual que finalmente se obtenga se calcula en función de la puntuación alcanzada.

CLH considera que el actual sistema de retribución es adecuado para la consecución de los objetivos perseguidos por la Compañía, basándose en unos criterios que permiten medir la creación de valor a medio y largo plazo en CLH.

- No se establecen periodos de diferimiento o aplazamiento del pago de la retribución variable.

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

El Presidente del Consejo de Administración dispone de un Plan de Previsión Social Complementaria consistente en una póliza de seguro de jubilación de aportación definida. Las aportaciones anuales serán de un 20 por 100 de la retribución fija de cada año. Para el ejercicio 2013, la aportación ha ascendido a 259 miles de euros.

Las contingencias cubiertas son la jubilación y el fallecimiento.

En caso de cese, el asegurado tendrá derecho de rescate sobre la póliza exclusivamente para movilizar el importe del rescate a otra póliza de seguro o plan de pensiones, manteniendo los derechos económicos al vencimiento sobre las primas abonadas hasta ese momento.

Este esquema de previsión social es independiente del derecho del Presidente a percibir la indemnización que en su caso proceda, como consecuencia de la resolución anticipada o terminación de la relación contractual que pueda existir entre el Presidente y la Sociedad.

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

Explique las indemnizaciones

En relación con los consejeros externos de la Sociedad, en su condición de tales, no existen cláusulas de blindaje o de retribución garantizada para casos de cambio de control.

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

• Duración:

El contrato del Presidente del Consejo de Administración tiene una duración indefinida.

• Supuestos de cese e indemnizaciones:

El Presidente del Consejo de Administración tiene derecho a percibir una Compensación Económica Diferida (CED) en el caso de extinción de su relación con la Sociedad (i) por decisión de CLH, salvo en caso de incumplimiento muy grave y culpable del Presidente, o bien (ii) por decisión del Presidente en los supuestos de:

o incumplimiento grave de la empresa respecto de las obligaciones contraídas y referentes a su puesto;

o vaciamiento o reducción sustancial de sus funciones o poderes;

o modificación sustancial de las condiciones pactadas en su contrato, o;

o un cambio significativo en la titularidad del capital social de CLH.

La cuantía de la indemnización por extinción de la relación es de tres anualidades de su retribución fija y variable en cómputo anual, referido al año en que se efectuó la contratación, la cual está provisionada.

• Exclusividad:

El contrato del Presidente del Consejo de Administración recoge la obligación de prestar servicios de forma exclusiva a la Sociedad. El Presidente no podrá celebrar durante la vigencia de su contrato otros contratos laborales, mercantiles o civiles con otras empresas o entidades, cualquiera que sea el objeto social de las mismas.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 31 del Reglamento del Consejo de Administración, el Presidente, en su calidad de consejero, tiene el deber de cumplir un pacto de no competencia que le impide prestar sus servicios profesionales o como Administrador en sociedades que tengan un objeto social total o parcialmente análogo al de la Compañía o que compitan con ella en su ámbito geográfico de actuación, salvo los cargos que puedan desempeñarse en sociedades del grupo o en sociedades que ostenten la condición de accionistas de la Compañía. Antes de aceptar cualquier puesto directivo en otra compañía o entidad, que pueda representar conflicto de intereses o afectar a su dedicación, éste deberá consultar al Consejo de Administración.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

Los Consejeros no tienen reconocida ni han devengado remuneración suplementaria alguna por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

La Compañía no ha concedido anticipos, créditos o garantías a sus Consejeros.

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

Explique las remuneraciones en especie

La sociedad abona para los consejeros las primas correspondientes a las pólizas de responsabilidad civil por el ejercicio del cargo de consejero.

El Presidente del Consejo de Administración tiene derecho a percibir las siguientes retribuciones en especie:

- Seguro de vida e invalidez: La Compañía abona las primas correspondientes a las pólizas de seguro contratadas por ella para las coberturas de las prestaciones de fallecimiento e invalidez, que le confiere al Presidente del Consejo de Administración el derecho a percibir un capital que, sumado a la pensión de la Seguridad Social, garantice un porcentaje de renta vitalicia calculada sobre la retribución fija en el momento de producirse cualquiera de las contingencias de Gran Invalidez, Invalidez Absoluta, Viudedad u Orfandad (por hijo menor de 21 años con el máximo de 2 hijos). Responsabilidad civil: Asimismo, la Compañía asume por sí misma, o a través de una póliza de seguros de la que abonaría las primas correspondientes, la responsabilidad civil que se derive del desempeño de las funciones directivas por parte del Presidente del Consejo de Administración, por el ejercicio de las actividades propias de su función, asumiendo también los gastos de defensa.
- Seguro médico. La Compañía abona las primas correspondientes a las pólizas de seguro contratadas por ella para el Presidente del Consejo de Administración y sus familiares directos con un reembolso de los gastos.
- Vehículo de empresa: La Compañía abona los gastos asociados correspondiente a la disponibilidad de un vehículo de empresa.
- Sistema de previsión social complementaria (de acuerdo con lo expuesto en el apartado A.5 anterior).

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 conceptos retributivos distintos de los anteriores.

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

De acuerdo con lo previsto en el artículo 31 del Reglamento del Consejo de Administración, ningún consejero podrá llevar a cabo actuaciones que pudieran suponer competencia con la Compañía, lo que les impide prestar sus servicios profesionales o como Administradores en sociedades que tengan un objeto social total o parcialmente análogo al de la Compañía o que compitan con ella en su ámbito geográfico de actuación, salvo los cargos que puedan desempeñarse en sociedades del grupo o en sociedades que ostenten la condición de accionistas de la Compañía. Antes de aceptar cualquier puesto directivo en otra compañía o entidad, que pueda representar conflicto de intereses o afectar a su dedicación, éstos deberán consultar al Consejo de Administración.

El sistema retributivo de la Sociedad lleva implícito en su diseño medidas de control de riesgos excesivos.

El artículo 29 del Reglamento del Consejo de Administración incluye entre las obligaciones de los Consejeros, la de vigilar los riesgos en los que pueda incurrir la Compañía:

“1. De acuerdo con lo prevenido en los artículos 5, 6 y 7 de este Reglamento, la función del Consejero es orientar y controlar la gestión de la Compañía con el fin de maximizar su valor en beneficio de todos los accionistas.

2. En el desempeño de sus funciones, el Consejero obrará con la diligencia propia de un ordenado empresario y de un representante leal, quedando obligado, en particular, a:

a) Informarse y preparar adecuadamente las reuniones del Consejo y de las Comisiones o Comités a que pertenezca.

b) Asistir a las reuniones de las Comisiones o Comités de que forme parte y participar activamente en las deliberaciones, informándose, expresando su opinión e instando de los restantes Consejeros su concurrencia a la decisión que se entienda más favorable para la defensa del interés social.

En el caso de que, por causa justificada, no pueda asistir a las sesiones a las que ha sido convocado, deberá instruir al Consejero que haya de representarlo.

c) Realizar cualquier cometido específico que le encomiende el Consejo de Administración y se halle razonablemente comprendido en su compromiso de dedicación.

d) Promover la investigación de cualquier irregularidad en la gestión de la Compañía de la que haya podido tener noticia y la vigilancia de cualquier situación de riesgo.

e) Instar a las personas con capacidad de convocatoria para que convoquen una reunión extraordinaria del Consejo o incluyan en el orden del día de la primera que haya de celebrarse los extremos que considere convenientes.

f) Oponerse a los acuerdos contrarios a la Ley, a los Estatutos o al interés social, y solicitar la constancia en acta de su posición cuando lo considere más conveniente para la tutela del interés social.

g) Solicitar que se facilite al Consejo de Administración la información que estime necesaria para completar la que se le haya suministrado, de forma que pueda ejercer un juicio objetivo y con toda independencia sobre el funcionamiento general de la administración de la Compañía.”

Por otra parte, el artículo 24 del Reglamento del Consejo incluye entre las circunstancias que motivan el cese de los Consejeros, que la permanencia en el Consejo pueda poner en riesgo a la Compañía.

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

En el momento actual no se prevén cambios significativos en la política de remuneraciones.

Los componentes de la remuneración de los miembros del Consejo de Administración son los descritos en los apartados anteriores.

Para el año 2014 el importe estimado de la retribución fija para los componentes del Consejo de Administración existentes a la fecha de elaboración del presente Informe sería de 1.650 miles de euros.

El importe total de las dietas se estima en aproximadamente 790 miles de euros, siempre en función del número de reuniones del Consejo de Administración y de sus Comités que se celebren en el presente año 2014.

En cuanto a la retribución variable del Presidente del Consejo de Administración, ésta dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para el ejercicio 2014 y 2015, pudiendo alcanzar; respectivamente, un máximo de entre el 35 por 100 y el 30 por 100 de su retribución fija, con un rango de entre el 0 y el 150% del valor de la retribución variable según el grado de cumplimiento de los objetivos.

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

El Comité de Nombramientos y Retribuciones, en ejercicio de las funciones que le atribuye el artículo 16 del Reglamento del Consejo de Administración, informa al Consejo de Administración y somete a su aprobación la política de remuneraciones para años futuros.

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

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

Los intereses a largo plazo de la sociedad se controlan a través de su Plan Estratégico, sin que exista, por el momento, un sistema de remuneración vinculado al mismo.

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

En el año 2013, CLH ha aplicado su política retributiva de acuerdo con los principios, fundamentos y criterios expuestos en el apartado A.1 del presente Informe y siguiendo las modificaciones normativas que, en materia de transparencia y buen gobierno se han venido publicando tanto por la Comisión Nacional del Mercado de Valores como por diferentes organismos internacionales.

El actual sistema retributivo de CLH cumple con las mejores recomendaciones establecidas por los principales organismos nacionales e internacionales en la materia. No obstante lo anterior, es intención de la Compañía realizar los ajustes en su política retributiva que sean necesarios como consecuencia de las nuevas medidas o normativas que pudieran hacerse públicas en el futuro en materia retributiva que así lo aconsejasen, al objeto de adecuar en todo momento su política de remuneraciones a las mejores prácticas retributivas y al buen gobierno de las compañías.

Las principales características de la política de retribuciones aplicada durante el ejercicio son las que se recogen en el apartado A de este Informe.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
KARTERA 1,S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MARTHILOR, S.À.R.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MARTHILORES, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
NCG BANCO, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSE LUIS LOPEZ DE SILANES BUSTO	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
DANIEL MICHEAL AGOSTINO	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
AHMED HASSAN AL-DHEEB	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSE EULOGIO ARANGUREN ESCOBAR	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MARIO ARMERO MONTES	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ROBERT EDWARD VERRION	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
PEDRO FERNANDEZ FRIAL	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
STANISLAV MICHAEL KOLENC	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JORGE LANZA PEREA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
PEDRO MIRÓ ROIG	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
CARLOS MORÁN MOYA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
HAMED SLOOM MUBARAK AL ATHOBI	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
RUI NUNO TAVARES DE ALMEIDA MOREIRA DA CRUZ	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 24/09/2013.
GLOBAL NORAY, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
GLOBAL RAMAYANA, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
GLOBAL WINCHE, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ	Independiente	Desde 04/06/2013 hasta 31/12/2013.
RICHARD W. DINNENY	Dominical	Desde 24/09/2013 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
PEDRO FERNANDEZ FRIAL	0	0	39	0	0	0	0	0	39	38
ROBERT EDWARD VERRION	0	0	35	0	0	0	0	0	35	35
PEDRO MIRÓ ROIG	0	0	40	0	0	0	0	0	40	38
NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ	0	0	20	0	0	0	0	0	20	0
JOSE EULOGIO ARANGUREN ESCOBAR	0	0	38	0	0	0	0	0	38	37
CARLOS MORÁN MOYA	0	0	35	0	0	0	0	0	35	22
JORGE LANZA PEREA	0	0	37	0	0	0	0	0	37	36
KARTERA 1,S.L.	0	0	38	0	0	0	0	0	38	37
NCG BANCO, S.A.	0	0	35	0	0	0	0	0	35	35
GLOBAL RAMAYANA, S.L.	0	0	35	0	0	0	0	0	35	35
GLOBAL WINCHE, S.L.	0	0	35	0	0	0	0	0	35	35
GLOBAL NORAY, S.L.	0	0	35	0	0	0	0	0	35	35
MARTHILOR, S.À.R.L.	0	0	35	0	0	0	0	0	35	35
MARIO ARMERO MONTES	0	0	39	0	0	0	0	0	39	38
DANIEL MICHEAL AGOSTINO	0	0	38	0	0	0	0	0	38	37
MARTHILORES, S.L.	0	0	38	0	0	0	0	0	38	37
STANISLAV MICHAEL KOLENC	0	0	35	0	0	0	0	0	35	35

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
RUI NUNO TAVARES DE ALMEIDA MOREIRA DA CRUZ	0	0	19	0	0	0	0	0	19	10
AHMED HASSAN AL-DHEEB	0	0	35	0	0	0	0	0	35	35
HAMED SLOOM MUBARAK AL ATHOBI	0	0	36	0	0	0	0	0	36	36
RICHARD W. DINNENY	0	0	13	0	0	0	0	0	13	0
JOSE LUIS LOPEZ DE SILANES BUSTO	856	0	35	632	0	0	0	148	1.671	1.686

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
JOSE LUIS LOPEZ DE SILANES BUSTO	259	267	1.695	1.440

iv) Otros beneficios (en miles de €)

JOSE LUIS LOPEZ DE SILANES BUSTO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		Ninguna	0,00
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
148	206	Ninguna	

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
PEDRO FERNANDEZ FRIAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE LUIS LOPEZ DE SILANES BUSTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ROBERT EDWARD VERRION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PEDRO MIRÓ ROIG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE EULOGIO ARANGUREN ESCOBAR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARLOS MORÁN MOYA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JORGE LANZA PEREA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
KARTERA 1,S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NCG BANCO, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GLOBAL RAMAYANA, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GLOBAL WINCHE, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GLOBAL NORAY, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARTHILOR, S.À.R.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARIO ARMERO MONTES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DANIEL MICHEAL AGOSTINO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARTHILORES, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
STANISLAV MICHAEL KOLENC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RUI NUNO TAVARES DE ALMEIDA MOREIRA DA CRUZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AHMED HASSAN AL-DHEEB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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
HAMED SLOOM MUBARAK AL ATHOBI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RICHARD W. DINNENY	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
PEDRO FERNANDEZ FRIAL	39	0	0	39	0	0	0	0	39	38	0
JOSE LUIS LOPEZ DE SILANES BUSTO	1.671	0	0	1.671	0	0	0	0	1.671	1.686	259
ROBERT EDWARD VERRION	35	0	0	35	0	0	0	0	35	35	0
PEDRO MIRÓ ROIG	40	0	0	40	0	0	0	0	40	38	0
NICOLÁS VILLÉN JIMÉNEZ	20	0	0	20	0	0	0	0	20	0	0
JOSE EULOGIO ARANGUREN ESCOBAR	38	0	0	38	0	0	0	0	38	37	0
CARLOS MORÁN MOYA	35	0	0	35	0	0	0	0	35	22	0
JORGE LANZA PEREA	37	0	0	37	0	0	0	0	37	36	0
KARTERA 1,S.L.	38	0	0	38	0	0	0	0	38	37	0
NCG BANCO, S.A.	35	0	0	35	0	0	0	0	35	35	0
GLOBAL RAMAYANA, S.L.	35	0	0	35	0	0	0	0	35	35	0
GLOBAL WINCHE, S.L.	35	0	0	35	0	0	0	0	35	35	0
GLOBAL NORAY, S.L.	35	0	0	35	0	0	0	0	35	35	0
MARTHILOR, S.À.R.L.	35	0	0	35	0	0	0	0	35	35	0
MARIO ARMERO MONTES	39	0	0	39	0	0	0	0	39	38	0
DANIEL MICHEAL AGOSTINO	38	0	0	38	0	0	0	0	38	37	0

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
MARTHILORES, S.L.	38	0	0	38	0	0	0	0	38	37	0
STANISLAV MICHAEL KOLENC	35	0	0	35	0	0	0	0	35	35	0
RUI NUNO TAVARES DE ALMEIDA MOREIRA DA CRUZ	19	0	0	19	0	0	0	0	19	10	0
AHMED HASSAN AL-DHEEB	35	0	0	35	0	0	0	0	35	35	0
HAMED SLOOM MUBARAK AL ATHOBI	36	0	0	36	0	0	0	0	36	35	0
RICHARD W. DINNENY	13	0	0	13	0	0	0	0	13	0	0
TOTAL	2.381	0	0	2.381	0	0	0	0	2.381	2.331	259

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.

Como ya se ha señalado en el apartado A.4.3 precedente, la totalidad de la retribución variable del consejero ejecutivo está relacionada directamente con los resultados y otras medidas de rendimiento de la Compañía.

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	69.517.944	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	69.517.944	100,00%
Abstenciones	0	0,00%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Continuación a la respuesta del apartado A.1.- EXPLIQUE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD.

A.1.3.- CRITERIOS EMPLEADOS PARA ESTABLECER LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD.

El proceso para establecer la remuneración de los Consejeros y otros aspectos relativos a la misma, se regula en el artículo 28 del Reglamento del Consejo de Administración, que establece:

1. El Consejero tendrá derecho a obtener la retribución que se fije por el Consejo de Administración, previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones, con arreglo a las previsiones estatutarias y a las contenidas en el presente Reglamento.
2. El Consejo procurará que la retribución del Consejero sea adecuada, atendiendo a la situación económica de la Compañía y a las circunstancias del mercado; en todo caso, una parte significativa de dicha retribución debe quedar vinculada a los rendimientos que obtenga la Compañía en cada ejercicio.
3. La retribución de los Consejeros será transparente. Con esta finalidad, el Comité de Nombramientos y Retribuciones elaborará un informe anual sobre la política de retribución de los Consejeros cuyas conclusiones se incluirán en el correspondiente apartado de la Memoria Anual.

A.1.4.- IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS VARIABLES RESPECTO DE LOS FIJOS Y CRITERIOS SEGUIDOS PARA DETERMINAR LOS DISTINTOS COMPONENTES DEL PAQUETE RETRIBUTIVO DE LOS CONSEJEROS.

Los Consejeros no ejecutivos no perciben retribución variable.

El Presidente del Consejo de Administración, en cuanto que Consejero ejecutivo, podrá percibir como retribución variable para el ejercicio 2013 los porcentajes de su retribución fija aprobados por el Consejo, que se recogen en el precedente apartado A.1.2.

D.1 a) i) RETRIBUCIÓN EN METÁLICO

Para la cumplimentación del cuadro del apartado D.1 a) i), el presente año se ha seguido el criterio de devengo a efectos de determinar la retribución variable a corto plazo tanto del ejercicio 2012 como del ejercicio 2013, con arreglo a lo dispuesto en las instrucciones aprobadas por la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 25/02/2014.

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

Sí

No