

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2013

C.I.F.

A-28191179

DENOMINACIÓN SOCIAL

TECNOCOM, TELECOMUNICACIONES Y ENERGIA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

JOSEFA VALCARCEL, 26 - 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

La política de la sociedad siempre ha estado inspirada por dos principios: (i) máxima simplicidad y (ii) máxima austeridad, con mayor énfasis en los últimos años. Por ello, como se verá, la retribución del Consejo consiste exclusivamente en dietas de asistencia y además ha sido sustancialmente inferior a la aprobada por la junta. La retribución del consejero delegado ha estado también en el rango inferior de las retribuciones que perciben los consejeros delegados de compañías similares.

La junta general acordó una retribución máxima de 1.250.000 euros, pero la retribución efectivamente satisfecha a los consejeros, incluido el consejero delegado, ha sido de 924.000 euros.

El artículo 22 de los estatutos sociales establece que el cargo de Consejero será retribuido. La retribución anual del Consejo de Administración podrá consistir en dietas por asistencia a las reuniones del Consejo o de sus comisiones, remuneraciones en especie, participación en beneficios, de acuerdo con lo previsto en el artículo 218 de la Ley de Sociedades de Capital, y aportaciones a planes de pensiones o ahorro, a seguros de vida o a otros tipos de seguros. Además, la Junta General de la Sociedad podrá acordar remunerar a los administradores mediante la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas o mediante otros sistemas de retribución que esté referenciado al valor de las acciones, de acuerdo con lo previsto en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.

Los Consejeros Ejecutivos podrán percibir, además, sueldos o retribuciones por el desempeño de funciones directivas, cualquiera que sea la naturaleza de su relación con la Sociedad y una compensación o retribución para el caso de terminación de su relación por decisión de la Sociedad no debida al incumplimiento de sus funciones o por decisión de los mismos en caso de cambio de control de la Sociedad, en los términos que decida el propio Consejo. También podrán percibir una compensación por la asunción de una obligación de no competencia a partir de su desvinculación de la Sociedad, en los términos que decida el Consejo.

La Junta General de Accionistas celebrada el 27 de junio de 2013, a propuesta del Consejo de Administración de fecha 21 de marzo de 2013, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, adoptó el siguiente acuerdo: De conformidad con el artículo 22 de los estatutos sociales y 28 del Reglamento de la Junta, fijar como retribución anual máxima del Consejo de Administración, por todos los conceptos, la cantidad de UN MILLÓN DOSCIENTOS CINCUENTA MIL EUROS (1.250.000,00), distribuida como sigue:

- 800.000 (ochocientos mil) euros en forma de dietas de asistencia. El Consejo queda facultado para acordar la distribución de este importe entre los Consejeros en los términos y condiciones que el propio Consejo decida.
- 450.000 (cuatrocientos cincuenta mil) euros para la retribución del Consejero Delegado, que tendrá una parte fija y otra variable. Esta última no podrá superar la suma de 125.000 (ciento veinticinco mil) euros.

En virtud de lo anterior, con excepción de la remuneración del Consejero Delegado, D. Javier Martín García, la retribución del resto de los Consejeros, incluido el Presidente y los Vicepresidentes, consiste en dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones.

El Consejero Delegado, D. Javier Martín García, además de la retribución fija y variable anteriormente indicada y otros beneficios sociales que se señalan más adelante en este informe, tiene derecho a percibir una retribución diferida que consiste en una anualidad de su remuneración (computándose, a tal efecto, la retribución fija o básica a la fecha), más la media de la retribución variable de los dos últimos años y el salario en especie, para el caso de terminación de su relación laboral por las causas establecidas en el artículo 22 de los estatutos sociales anteriormente citado.

La política retributiva de los Consejeros de TECNOCOM es en todo momento transparente, conforme señala el apartado 2 del artículo 22 del Reglamento del Consejo. En este sentido, en la memoria anual se informa de manera individualizada

de la cuantía de la remuneración percibida durante el ejercicio por cada uno de los Consejeros por el desempeño de sus funciones como tales, desglosándose los diferentes conceptos que la integran. La remuneración que corresponda a los Consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones directivas en la Sociedad figura también en el apartado de la remuneración y coste de la Alta Dirección de la Sociedad.

Adicionalmente, el apartado 3 del artículo 22 del Reglamento del Consejo determina que los Consejeros externos e independientes quedarán en todo caso excluidos de los sistemas de previsión financiados por la Compañía para los supuestos de cese, fallecimiento o cualquier otro, y de los planes de incentivo a largo plazo, tales como opciones de compra de acciones.

En el año 2013 no se han realizado cambios en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior.

La Compañía no ha acordado remunerar a los Consejeros mediante la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas o mediante otros sistemas de retribución que esté referenciado al valor de las acciones, de acuerdo con lo previsto en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.

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

Como se ha dicho, la política retributiva de la compañía es sumamente simple: dietas de asistencia a las sesiones del consejo y de sus comisiones y la retribución del consejero delegado. Esta política no ha variado a lo largo de los últimos años y tanto la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como el Consejo la encuentran conforme con la estrategia y el "estilo de la casa", caracterizado por la austeridad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por un mínimo de tres Consejeros y un máximo de cinco, designados por el Consejo de Administración. A 31 de diciembre de 2013, esta Comisión está integrada por cuatro Consejeros, uno de los cuales es independiente y los tres restantes dominicales.

Los Consejeros Ejecutivos no podrán ser miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, como prevé el artículo 1 del Reglamento de dicha Comisión.

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

Se indica a continuación la remuneración (en miles de euros) percibida por los Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio 2013, desglosándose los conceptos retributivos que integran sus respectivas remuneraciones:

D. Ladislao de Arriba Azcona únicamente ha sido retribuido por el ejercicio de los cargos que ostenta en el Consejo de Administración y en la Comisión Ejecutiva en forma de dietas por la asistencia a las reuniones de los citados órganos, ascendiendo dicha retribución a la cantidad de 91 miles de euros.

La retribución total del Consejero Delegado, D. Javier Martín García, como contraprestación contractual por las funciones que, con carácter exclusivo y con plena dedicación y responsabilidad, desempeña en TECNOCOM durante el ejercicio 2013, incluyendo las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo, ha ascendido a 421 miles de euros, cuyo desglose se indica a continuación:

Sueldo: 244

Dietas: 39

Retribución variable a corto plazo: 125

Otros conceptos: 13

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de

vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

El Consejero Delegado, D. Javier Martín García, es el único Consejero al que se reconoce el derecho a percibir una retribución variable como contraprestación de las funciones ejecutivas que desempeña en la Sociedad. En su contrato con la Sociedad se establece que la retribución variable o incentivo del Sr. Martín podrá consistir en un importe de hasta el 50% de su retribución fija anual.

La Junta General de Accionistas, celebrada el 27 de junio de 2013, aprobó que la retribución fijada para el Sr Martín tuviera una parte variable que no podría superar la suma de 125.000 euros.

La cuantía de dicha retribución variable fue fijada por unanimidad por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, teniendo en consideración la total satisfacción con la labor desarrollada por el Sr. Martín como Consejero Delegado de TECNOCOM en el ejercicio anterior.

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 concedidos por la Sociedad a sus consejeros.

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

Explique las indemnizaciones

De conformidad con los términos de su contrato, el Consejero Delegado, D. Javier Martín García, podrá percibir en el futuro una retribución diferida para el caso de terminación de su relación laboral por decisión empresarial no debida al incumplimiento de sus funciones o por decisión de él mismo en el caso de que se produzca un cambio de control efectivo de la Sociedad. La retribución diferida a la que, en su caso, tendrá derecho el Consejero Delegado consiste en una anualidad de su remuneración, computándose, a tal efecto, la retribución fija o básica a la fecha, más la media de la retribución variable de los dos últimos años y el salario en especie imputado. Esta retribución diferida no será aplicable cuando la resolución del contrato sea debida al incumplimiento de sus funciones por D. Javier Martín García.

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

Como se ha indicado en el epígrafe A.1., el artículo 22 de los Estatutos Sociales establece que los Consejeros Ejecutivos podrán percibir además de las retribuciones por el desempeño de sus funciones directivas una compensación: (i) en el caso de terminación de su relación por decisión de la Sociedad no debida al incumplimiento de sus funciones o con ocasión de un cambio de control de la Sociedad, así como (ii) por la asunción de una obligación de no competencia a partir de su desvinculación de la Sociedad; y ello conforme a los términos que decida el Consejo.

Las condiciones particulares del contrato suscrito con el consejero ejecutivo, D. Javier Martín García, son las siguientes:

(i) La duración del contrato es de carácter indefinido

(ii) No existe cláusula de permanencia

(iii) Plazos de preaviso:

a. La Sociedad puede resolver el contrato en cualquier momento mediante un preaviso de dos meses.

b. Por su parte, el consejero ejecutivo puede resolver el contrato en el caso de que se produzca una modificación en la composición del Consejo de Administración de la Sociedad que suponga de hecho un cambio de control efectivo motivado por cualquier circunstancia o un cambio en la titularidad accionarial importante que afecte a su control. Este derecho podrá ser ejercitado en el plazo de seis meses desde que se produzca alguno de los hechos antes señalados debiendo ser comunicada la resolución a la Sociedad con un plazo de preaviso de un mes.

(iv) Indemnización por resolución: Nos remitimos a lo establecido en el epígrafe A.6.

(v) No competencia:

a. Durante el plazo de vigencia del contrato, D. Javier Martín García no podrá intervenir y/o poseer participación alguna, directa o indirectamente, en cualquier negocio o actividad circunscrita al ámbito de las telecomunicaciones y de la informática a la que se dedique la Sociedad o las sociedades de su grupo. Quedan excluidas las participaciones no relevantes en empresas cotizadas.

b. Durante el siguiente año a la finalización de la relación contractual, D. Javier Martín García no podrá intervenir y/o poseer participación alguna, directa o indirectamente, en cualquier negocio o actividad circunscrita al ámbito de las telecomunicaciones y de la informática a la que se viniere dedicando la Sociedad en el momento de la finalización de la relación contractual. Quedan igualmente excluidas de este pacto de no concurrencia las participaciones no relevantes en empresas cotizadas.

c. D. Javier Martín García tiene derecho a percibir, como contraprestación a la obligación de no competencia post-contractual y en adición a la retribución diferida prevista para el supuesto de resolución, una cantidad equivalente a una anualidad de su retribución en el momento de la resolución o extinción del contrato computada según lo señalado en el apartado (iv)a. anterior

d. Si la extinción de la relación contractual se produce por incumplimiento de obligaciones de D. Javier Martín García, la Sociedad podrá decidir si aplica la cláusula de no competencia post-contractual en función exclusivamente de sus intereses, decisión que comunicará a D. Javier Martín García en el momento de comunicarle la resolución del contrato.

e. En caso de incumplimiento por D. Javier Martín García de su obligación de no competencia post-contractual, tal incumplimiento conllevará únicamente la obligación de reembolsar la cantidad recibida por este concepto más el interés legal desde que dicha cantidad le fue abonada.

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 se han devengado remuneraciones suplementarias a favor de los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a sus cargos. Hay que notar, sin embargo, que don Luis Solera Gutiérrez, que era el representante del consejero Reverter 17, S.L. percibió en 2013, 141.936 euros como contraprestación por sus servicios de asesoramiento al Consejo de Administración de la Sociedad y a las compañías que forman parte del Grupo Tecnocom en temas relacionados con la estrategia y crecimiento del Grupo Tecnocom, de acuerdo con un contrato que terminó el 31 de diciembre de 2013.

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 Sociedad no ha concedido anticipo, crédito o garantía alguna a favor de ninguno de sus consejeros.

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

Explique las remuneraciones en especie

El Consejero Delegado, D. Javier Martín García, ha sido el único consejero que ha percibido remuneraciones en especie. A continuación se indica el detalle de dichas remuneraciones en especie:

- (i) Seguro Médico: 3.333,20 euros
- (ii) Seguro Vida: 2.692,08 euros
- (iii) Seguro Accidentes: 161,39 euros
- (iv) Aportación a Plan de Jubilación particular: 4.800 euros
- (v) Vehículo de empresa: 2.176,60 euros

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

No aplicable.

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 aplicable

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

Dada la simplicidad de la política retributiva de la Sociedad, no es apropiado contar con acciones específicas en este ámbito.

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

Se prevé seguir con la misma política, que ha dado buen resultado hasta la fecha.

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

Toda hipotética modificación de la política de remuneraciones del Consejo de Administración deberá ser acordada por la comisión de nombramientos y retribuciones, por el Consejo y en última instancia por la Junta.

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

Como se ha indicado anteriormente, dada la simplicidad de la política no es preciso crear incentivos en este asunto.

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

Vid supra, en particular, epígrafes A.1, A.2, A.3 y A.4.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
CARLOS VIDAL AMADOR DE LOS RÍOS	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
GETRONICS INTERNATIONAL BV	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
REVERTER 17, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
LADISLAO DE ARRIBA AZCONA	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
LEONARDO SANCHEZ-HEREDERO ALVAREZ	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
NCG CORPORACIÓN INDUSTRIAL, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JAVIER MARTIN GARCIA	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MIGUEL ANGEL AGUADO GAVILAN	Otro Externo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
DOMINIQUE DE RIBEROLLES	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
EDUARDO MONTES PÉREZ DEL REAL	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JAIME TERCEIRO LOMBA	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
EDUARDO MONTES PÉREZ DEL REAL	0	0	42	0	0	0	0	0	42	40
LADISLAO DE ARRIBA AZCONA	0	0	91	0	0	0	0	0	91	91
LEONARDO SANCHEZ-HEREDERO ALVAREZ	0	0	75	0	0	0	0	0	75	72

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
JAIME TERCEIRO LOMBA	0	0	55	0	0	0	0	0	55	63
MIGUEL ANGEL AGUADO GAVILAN	0	0	42	0	0	0	0	0	42	45
CARLOS VIDAL AMADOR DE LOS RÍOS	0	0	39	0	0	0	0	0	39	39
NCG CORPORACIÓN INDUSTRIAL, S.L.	0	0	54	0	0	0	0	0	54	68
REVERTER 17, S.L.	0	0	42	0	0	0	0	0	42	43
DOMINIQUE DE RIBEROLLES	0	0	39	0	0	0	0	0	39	39
GETRONICS INTERNATIONAL BV	0	0	24	0	0	0	0	0	24	25
JAVIER MARTIN GARCIA	244	0	39	125	0	0	0	13	421	399

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

JAVIER MARTIN GARCIA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
3	2	No aplica	No aplica

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
EDUARDO MONTES PÉREZ DEL REAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LADISLAO DE ARRIBA AZCONA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LEONARDO SANCHEZ-HEREDERO ALVAREZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAIME TERCEIRO LOMBA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MIGUEL ANGEL AGUADO GAVILAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARLOS VIDAL AMADOR DE LOS RÍOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER MARTIN GARCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NCG CORPORACIÓN INDUSTRIAL, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
REVERTER 17, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DOMINIQUE DE RIBEROLLES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GETRONICS INTERNATIONAL BV	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
EDUARDO MONTES PÉREZ DEL REAL	42	0	0	42	0	0	0	0	42	40	0
LADISLAO DE ARRIBA AZCONA	91	0	0	91	0	0	0	0	91	91	0
LEONARDO SANCHEZ-HEREDERO ALVAREZ	75	0	0	75	0	0	0	0	75	72	0
JAIME TERCEIRO LOMBA	55	0	0	55	0	0	0	0	55	63	0
MIGUEL ANGEL AGUADO GAVILAN	42	0	0	42	0	0	0	0	42	45	0
CARLOS VIDAL AMADOR DE LOS RÍOS	39	0	0	39	0	0	0	0	39	39	0
JAVIER MARTIN GARCIA	421	0	0	421	0	0	0	0	421	399	0
NCG CORPORACIÓN INDUSTRIAL, S.L.	54	0	0	54	0	0	0	0	54	68	0
REVERTER 17, S.L.	42	0	0	42	0	0	0	0	42	43	0
DOMINIQUE DE RIBEROLLES	39	0	0	39	0	0	0	0	39	39	0
GETRONICS INTERNATIONAL BV	24	0	0	24	0	0	0	0	24	25	0
TOTAL	924	0	0	924	0	0	0	0	924	924	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.

No es aplicable. Vid supra, epígrafe A.13.

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	48.262.177	64,33%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	13.865	0,03%
Votos a favor	48.211.312	99,89%
Abstenciones	37.000	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.

No existen otros aspectos en materia de remuneración de los Consejeros que no se contengan en el resto de apartados del presente informe.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27/02/2014.

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

Sí

No