

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-21248893

DENOMINACIÓN SOCIAL

IBERPAPEL GESTION, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

AVDA. SANCHO EL SABIO, 2,1º, SAN SEBASTIAN (GUIPUZCOA)

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 remuneración de los consejeros se estructura de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de los Estatutos Sociales. La política de retribución de los Consejeros pretende:

- En el caso de la remuneración por el desempeño de las funciones de mero consejero, que sea adecuada para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad exigidas para el desempeño del cargo, y, asimismo, que sirva de incentivo para atraer y retener el talento a la Sociedad y así elevar el compromiso de los consejeros a llevar a cabo la mejor gestión para la Sociedad.

Conforme lo indicado en el artículo 22 de los Estatutos Sociales, los consejeros que no ejerzan funciones ejecutivas en la Sociedad percibirán como retribución básica una asignación fija, siendo superior para los consejeros que sean miembros de las distintas Comisiones o para el Presidente de la Comisión de Auditoría.

- Por lo que respecta a consejeros ejecutivos, la retribución está orientada a recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, siendo ésta competitiva con el conjunto del sector, al objeto de atraer y retener a los mejores profesionales.

Se diferencia su retribución como consejero, de su retribución por el desempeño del Alta Dirección, siendo esta una retribución fija, aprobada anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En este ejercicio se han producido cambios significativos en la política de remuneraciones respecto al ejercicio precedente. En primer lugar, excluyendo a los consejeros externos de aquellos sistemas retributivos que incorporan una retribución variable condicionada a la evolución de los beneficios, recomendando limitar el sistema de retribución variable para los consejeros ejecutivos. Con ello se pretende evitar los potenciales conflictos de interés que afectarían a los consejeros externos cuando tengan que enjuiciar prácticas contables u otro tipo de decisiones que puedan alterar los resultados inmediatos de la sociedad, si tales resultados y valoraciones tuvieran efectos retributivos para ellos.

La Junta general de accionistas celebrada el día 25 de abril de 2013, aprobó la modificación del artículo 22 de los Estatutos Sociales referente a la remuneración del Consejo de Administración, con el propósito de adecuar el texto estatutario a las recomendaciones y criterios orientadores establecidos en el Código Unificado de Buen Gobierno, excluyendo a los consejeros externos de aquellos sistemas retributivos que incorporan una retribución variable condicionada a la evolución de los beneficios.

El nuevo Artículo 22º establece lo siguiente:

El cargo de Consejero será retribuido.

La retribución comprenderá los dos conceptos siguientes:

Una asignación fija anual a cada Consejero de cincuenta mil euros (50.000.-€).

Una asignación adicional en atención a las funciones o actividades realizadas por los Consejeros como miembros de las distintas Comisiones de la Sociedad, de acuerdo al siguiente desglose:

Los miembros pertenecientes a la Comisión de Auditoría percibirán una asignación fija anual de diez mil euros (10.000.-€) a excepción del Presidente de dicha Comisión que percibirá una asignación de quince mil euros (15.000.-€).

Los miembros perteneciente a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones percibirán una asignación fija anual de cinco mil euros (5.000.-€).

En tanto no se modifiquen estatutariamente dichas cantidades, estas asignaciones se acomodarán anualmente a las variaciones que, al alza o a la baja, experimente el Índice General de Precios al Consumo (IPC) elaborado por el Instituto Nacional de Estadística o el organismo que lo sustituya, referido al conjunto nacional y siempre que el Convenio Colectivo de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de la provincia de Guipúzcoa (código de convenio n.º 2000965) (el "Convenio") experimente la misma o superior variación de conformidad con las actualizaciones periódicas que se acuerden en cada momento a los valores del Salario Convenio y de las gratificaciones extraordinarias previstas en el Anexo III del Convenio. Por el contrario, en el supuesto que la actualización que experimente el Convenio sea inferior a la variación del IPC, la retribución se actualizará de conformidad con la actualización periódica prevista y acordada en el Convenio.

La retribución se entenderá establecida para cada ejercicio de doce meses. En consecuencia, si un ejercicio social tuviere una duración menor a doce meses, el importe de la retribución se reducirá proporcionalmente.

El devengo de la retribución se entenderá por meses vencidos, de tal forma que la retribución de cada consejero será proporcional al tiempo que dicho consejero haya ejercido su cargo durante el ejercicio para el que se fija dicha remuneración.

Las retribuciones previstas en este artículo serán compatibles e independientes de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones, pensiones, aportaciones a sistemas de previsión social, seguros de vida, o compensaciones de cualquier clase establecidos con carácter general o singular para aquellos Consejeros que presten servicios de carácter ejecutivo o profesional para la Sociedad cualquiera que sea la naturaleza de su relación con aquella, ya sea laboral – común o especial de alta dirección-, mercantil o de arrendamiento de servicios, relaciones que serán compatibles con la condición de miembro del Consejo de Administración.

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 las mejores prácticas de gobierno corporativo, el Consejo de Administración ha constituido para el mejor desempeño de sus funciones, distintas Comisiones que le asisten en aquellas cuestiones que correspondan a materias de su competencia. Entre éstas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano que asiste al Consejo en las cuestiones de carácter retributivo, que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo.

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones desempeña las siguientes funciones:

- Cuidar del proceso de selección de los consejeros y altos cargos ejecutivos de la sociedad.
- Proponer al Consejo de Administración el nombramiento o reelección de los consejeros independientes.
- Informar al Consejo de Administración el nombramiento o reelección de los restantes consejeros,
- Informar los nombramientos y ceses de altos directivos que el primer ejecutivo proponga al Consejo.
- Informar al Consejo sobre las cuestiones de diversidad de género.
- Proponer al Consejo de Administración:
 - i.- la política de retribución de los consejeros y altos cargos directivos,
 - ii.- la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos.
 - iii.- las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.
- En caso de producirse la vacante en el cargo de Presidente del Consejo o de primer ejecutivo de la Sociedad, examinar u organizar, de la forma que se entienda adecuada, la sucesión del Presidente y del primer ejecutivo haciendo las propuestas al Consejo que correspondan para que dicha sucesión se produzca de manera ordenada y bien planificada.
- Revisar anualmente la condición de cada consejero para hacerla constar en el informe anual de gobierno corporativo.

Los Estatutos Sociales establecen que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá encomendadas facultades generales de propuesta e informe en materia retributiva y de nombramientos y ceses de consejeros.

Estará formada por un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros, todos externos o no ejecutivos, con una mayoritaria representación de consejeros independientes

Los integrantes de la Comisión de Nombramiento y Retribuciones serán designados por el Consejo de Administración teniendo en cuenta los conocimientos, experiencia y aptitudes necesarias para las funciones a desempeñar.

Los miembros de la Comisión ejercerán su cargo durante el plazo máximo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos una o más veces por períodos de igual duración máxima.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reúne cuando sea convocada por su Presidente, quien lo hará por sí o a propuesta de sus miembros, o bien cuando corresponda de acuerdo con las previsiones legales o estatutarias.

A la fecha del presente informe, la Comisión ha celebrado 3 reuniones en el ejercicio 2013 y 2 reuniones en el ejercicio 2014, para cuestiones relativas a sus competencias. Todas la reuniones han sido convocadas por su Presidente.

A la fecha del presente informe, la composición de la Comisión es la siguiente:

Presidente: Don Martín Gonzalez del Valle Chavarri. (Independiente)
Vocal: Don Néstor Bastera Larroude (Independiente)
Vocal: Doña M^a Luisa Guibert Ucin. (Independiente)
Secretario no miembro) Don Joaquin Manso Ramón

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

Como se ha indicado en el apartado A1 La Sociedad cuenta con un sistema retributivo que diferencia entre consejero ejecutivo por el desempeño de su labor de Alta Dirección y por la pertenencia al Consejo, explicándose a continuación los componentes fijos de manera diferenciada.

Los consejeros reciben una cantidad fija anual por ostentar la condición de consejero y otra cantidad para los miembros de las distintas Comisiones, dándose una mayor ponderación al ejercicio de la función de Presidente de la Comisión de Auditoría.

Así, de acuerdo con lo aprobado por el Consejo de Administración en su reunión de 27 de febrero de 2013, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como por la Junta General de Accionistas de fecha 25 de abril del mismo año, los importes de retribución en efectivo a percibir correspondientes al ejercicio 2013 son las siguientes:

- Como miembro del Consejo de Administración: 50.000 euros.

- Además, como miembro de las distintas Comisiones:

Comisión de Auditoría: 10.000 euros. Presidente 15.000 euros.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 5.000 euros.

Los consejeros no perciben importe alguno en concepto de dietas por su participación en el consejo y sus comisiones.

La retribución fija del consejero ejecutivo por el desempeño de funciones de alta dirección, una vez determinada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es propuesta al Consejo para su aprobación. En aplicación de este sistema, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó en su reunión celebrada el día 7 de febrero de 2013, una retribución para el consejero ejecutivo, por el desarrollo de sus funciones de Alta Dirección de 307.189.- euros anuales.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgan.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el

plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.

- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Los consejeros de Iberpapel Gestión, ejecutivos y no ejecutivos, no son beneficiarios de planes retributivos, ni cuentan con remuneración alguna en concepto de participación en beneficios o primas.
En relación con el sistema de retribución variable, los consejeros no perciben importe alguno por este concepto.

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 actualmente sistemas de ahorro a largo plazo, ni aportaciones a planes de pensiones como consejero.

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

Explique las indemnizaciones

A la fecha del presente informe, la sociedad no tiene asumidos compromisos de pago de indemnizaciones por cese de las funciones como consejero.

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

El contrato de los consejeros ejecutivos son propuestos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobado por el Consejo de Administración.

El contrato resulta plenamente aplicable desde la misma fecha del nombramiento como consejero ejecutivo y mantiene su plena eficacia mientras esté vigente el nombramiento del mismo con facultades ejecutivas.

En el mismo no figura ningún plazo de preaviso, primas de contratación, pactos o acuerdos de no concurrencia. Se establece un deber de confidencialidad durante la vigencia de la relación y también tras su terminación.

En cuanto a las eventuales indemnizaciones por cese a iniciativa de la sociedad, tendrá el tratamiento que en su caso corresponda a las relaciones laborales ordinarias.

Respecto a los pactos de no competencia, se establece que no podrá concertar o prestar cualquier tipo de servicio para otras personas físicas o jurídicas cuya actividad sea o pueda ser concurrente con Iberpapel o cualquier empresa del Grupo Empresarial, en los dos años siguientes a la extinción del contrato, cualquiera que fuese la causa.

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 de Iberpapel Gestión no han devengado remuneración alguna por este concepto.

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 tiene concedidos anticipos, ni créditos a los consejeros, ni ha prestado garantía por cuenta de los mismos.

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

Explique las remuneraciones en especie

Los consejeros de Iberpapel Gestión no han devengado remuneración alguna por este concepto.

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 se ha devengado remuneración alguna por este concepto.

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 se ha devengado remuneración alguna por este concepto.

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

Iberpapel dispone de un sistema global de gestión de riesgos propios, englobado dentro de los sistemas comunes de gestión, que permite el control e identificación de riesgos y que se actualiza anualmente de forma periódica con el objetivo de crear una cultura de gestión común, alcanzar los objetivos establecidos en esta materia y tener capacidad de adaptación para mitigar las amenazas que se puedan presentar en un entorno tan competitivo como el actual.

Como se especifica en el apartado A1, la remuneración que perciben los consejeros por el desempeño de sus funciones, así como el consejero ejecutivo, son retribuciones fijas, que pueden calificarse como moderadas y prudentes .

Las indemnizaciones pactadas para el caso de consejeros ejecutivos y para los miembros de la Alta Dirección por cese a iniciativa de la sociedad, tendrán el mismo tratamiento que para cualquier otro empleado de la Sociedad con una relación laboral ordinaria.

No existen en la Sociedad blindajes ni en relación con el consejero ejecutivo, ni con ningún otro miembro del Consejo.

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

El sistema retributivo establecido por Iberpapel gestión para los miembros de su consejo de administración, detallado en el presente informe continuara aplicándose en ejercicios futuros salvo que los órganos sociales competentes así lo decidan a la vista de circunstancias que así lo aconsejen.

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

En cuanto al proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones se estará a lo dispuesto en el apartado A2. del presente informe.

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 incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos se ha detallado en el apartado A13.

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

A continuación se incluye un resumen de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio 2013 a los miembros del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó en su reunión celebrada el 27 de febrero de 2013, así como por la Junta General de Accionistas de fecha 25 de abril del mismo año, los siguientes conceptos y retribuciones para el ejercicio 2013, a los miembros del Consejo.

Consejero ejecutivo. Una retribución fija de 307.189.- euros.

Remuneración fija por la pertenencia al Consejo de Administración:

Una asignación fija anual a cada Consejero de 50.000 euros.

Una asignación adicional en atención a las funciones o actividades realizadas por los Consejeros como miembros de las distintas Comisiones de la Sociedad, de acuerdo al siguiente desglose:

- Los Consejeros pertenecientes a la Comisión de Auditoría una asignación fija anual de 10.000 euros, a excepción del Presidente de dicha Comisión que percibe una asignación de 15.000 euros.

- Los consejeros pertenecientes a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones una retribución fija anual de 5.000 euros.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
GABRIEL SANSINENEA URBISTONDO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
IÑIGO ECHEVARRIA CANALES	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
NESTOR BASTERRA LARROUDE	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
BALTASAR ERRAZTI NAVARRO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 30/12/2013.
MARTIN MARIA GONZALEZ DEL VALLE CHAVARRI	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MARIA LUISA GUIBERT UCIN	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	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
IÑIGO ECHEVARRIA CANALES	307	50	0	0	0	0	0	0	357	338
NESTOR BASTERRA LARROUDE	0	50	0	0	0	20	0	0	70	40
MARTIN MARIA GONZALEZ DEL VALLE CHAVARRI	0	50	0	0	0	5	0	0	55	60
IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	0	50	0	0	0	10	0	0	60	60
MARIA LUISA GUIBERT UCIN	0	50	0	0	0	5	0	0	55	60
BALTASAR ERRAZTI NAVARRO	0	50	0	0	0	10	0	0	60	60

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
IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	0	50	0	0	0	0	0	0	50	60
GABRIEL SANSINENEA URBISTONDO	0	50	0	0	0	0	0	0	50	40

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
IÑIGO ECHEVARRIA CANALES	0	0	0	0
NESTOR BASTERRA LARROUDE	0	0	0	0
MARTIN MARIA GONZALEZ DEL VALLE CHAVARRI	0	0	0	0
IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	0	0	0	0
MARIA LUISA GUIBERT UCIN	0	0	0	0
BALTASAR ERRAZTI NAVARRO	0	0	0	0
IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	0	0	0	0
GABRIEL SANSINENEA URBISTONDO	0	0	0	0

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
IÑIGO ECHEVARRIA CANALES	0	20	0	0	0	0	0	0	20	37
NESTOR BASTERRA LARROUDE	0	15	0	0	0	0	0	0	15	36
GABRIEL SANSINENEA URBISTONDO	0	10	0	0	0	0	0	0	10	26

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
IÑIGO ECHEVARRIA CANALES	0	0	0	0
NESTOR BASTERRA LARROUDE	0	0	0	0
MARTIN MARIA GONZALEZ DEL VALLE CHAVARRI	0	0	0	0
IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	0	0	0	0
MARIA LUISA GUIBERT UCIN	0	0	0	0
BALTASAR ERRAZTI NAVARRO	0	0	0	0
IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	0	0	0	0
GABRIEL SANSINENEA URBISTONDO	0	0	0	0

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
IÑIGO ECHEVARRIA CANALES	357	0	0	357	20	0	0	20	377	375	0
NESTOR BASTERRA LARROUDE	70	0	0	70	15	0	0	15	85	76	0
MARTIN MARIA GONZALEZ DEL VALLE CHAVARRI	55	0	0	55	0	0	0	0	55	60	0
IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	60	0	0	60	0	0	0	0	60	60	0
MARIA LUISA GUIBERT UCIN	55	0	0	55	0	0	0	0	55	60	0
BALTASAR ERRAZTI NAVARRO	60	0	0	60	0	0	0	0	60	60	0
IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	50	0	0	50	0	0	0	0	50	60	0
GABRIEL SANSINENEA URBISTONDO	50	0	0	50	10	0	0	10	60	66	0
TOTAL	757	0	0	757	45	0	0	45	802	817	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 hay

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	8.652.273	77,05%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	8.652.273	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.

No existe aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27/03/2014.

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

Sí

No