

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.

A28027944

DENOMINACIÓN SOCIAL

NH HOTELES, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

SANTA ENGRACIA, 120 - 7ª PLANTA, 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

NH considera la adecuada remuneración de sus profesionales un factor fundamental en la creación de valor para la Sociedad. En este sentido, para NH es esencial contar con una Política de Compensación y Beneficios que permita definir de manera objetiva el salario y los beneficios correspondientes a cada posición dentro de la organización.

La Política de Remuneraciones de NH se estructura tomando en consideración el contexto y resultados de la Sociedad y se guía por los siguientes principios rectores:

- Principio de legalidad: ningún empleado de NH se encontrará al margen de la legislación local vigente.
 - Principio de no discriminación: la política de Compensación y Beneficios de NH será extremadamente respetuosa con la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza.
 - Principio de competitividad: NH velará para que la estructura salarial de todos sus empleados sea competitiva de acuerdo a los estudios salariales más reconocidos en los diferentes mercados donde operan.
 - Principio de desempeño: la política de Compensación y Beneficios de NH tendrá relación con el desempeño individual del empleado y colectivo de la organización.
 - Principio de equidad: NH promoverá la equidad interna entre niveles similares de responsabilidad y desempeño.
- El Consejo de Administración cuenta con un Presidente no ejecutivo (D. Rodrigo Echenique), un Vicepresidente (D. José Antonio Castro Sousa), 11 vocales no ejecutivos y 1 consejero ejecutivo (el Consejero Delegado, D. Federico González Tejera).

Los Estatutos Sociales (artículo 42) y el Reglamento del Consejo de Administración de NH (artículo 36), contienen el régimen general aplicable a las retribuciones de Consejeros. Asimismo, se establece un sistema retributivo que diferencia la retribución aplicable a los consejeros ejecutivos de la que resulte aplicable a los consejeros no ejecutivos.

El Consejo de Administración de NH ha aprobado la política de retribuciones para 2014, dentro de dicho marco general. Política retributiva aplicable a los consejeros ejecutivos

La política retributiva de los consejeros ejecutivos se encuentra alineada con la política retributiva general de NH y en términos generales incluye, entre otros, los siguientes elementos retributivos:

- Una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos.
- Una parte variable, correlacionada con algún indicador de los rendimientos del consejero ejecutivo o de la empresa.
- Una parte asistencial, que contemplará los seguros oportunos.
- Una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad no debidos a incumplimiento imputable al consejero.

La determinación del importe de las mencionadas partidas retributivas estará orientada por las condiciones del mercado y tendrá en consideración la responsabilidad y grado de compromiso que entraña el papel que está llamado a desempeñar el consejero ejecutivo.

NH cuenta con un consejero ejecutivo, D. Federico González Tejera, quien fue nombrado por el Consejo de Administración primero como miembro del mismo el día 23 de noviembre de 2012 y posteriormente como Consejero Delegado el 21 de diciembre de 2012.

Las condiciones retributivas del consejero ejecutivo han sido fijadas en su contrato de fecha 1 de noviembre de 2012 y han sido aprobadas por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En relación a la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (el "mix retributivo", para cuya determinación se han considerado la retribución fija 2013, la retribución variable target anual de 2013 y la retribución variable a largo plazo anualizada correspondiente a 2013 del consejero ejecutivo) es:

- 41% de retribución fija;
- 25% de variable anual;
- 34% de variable plurianual;

Como puede apreciarse, la cantidad fija constituye una parte suficiente de la remuneración en aras de mantener un mix retributivo adecuado y equilibrado, y una adecuada variabilidad de la retribución variable.

La Sociedad considera que el paquete de compensación del consejero ejecutivo es equilibrado y acorde con el posicionamiento de la Sociedad en el mercado, permitiendo incentivar la consecución de los objetivos empresariales de carácter estratégico de NH pero sin alterar el perfil de riesgos de la Sociedad.

Para fijar dicha retribución se ha contado con la colaboración del asesor externo Towers Watson, obteniendo un benchmarking de mercado en el que se analiza el paquete retributivo de los primeros ejecutivos de Sociedades comparables. De este análisis se desprende que la retribución del Consejero Delegado de NH se sitúa entre el 25 percentil y la mediana de la muestra de comparación.

Política retributiva aplicable a los consejeros no ejecutivos

El sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos por sus funciones de supervisión y decisión colegiada se compone de una asignación fija anual por ostentar la condición de consejero y dietas de asistencia a las reuniones de las Comisiones, dependiendo su importe total anual del número de reuniones que celebre cada Comisión y su asistencia a las mismas.

Tanto el importe de la asignación anual como el correspondiente a las dietas de asistencia a las reuniones de las Comisiones son revisadas anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la cual somete sus conclusiones al Consejo de Administración y a la Junta General Ordinaria para su aprobación.

Al objeto de fijar la cuantía de dichas retribuciones se ha realizado un benchmarking de mercado de las remuneraciones de los consejeros en Sociedades comparables a NH en términos de facturación y número de empleados.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano societario encargado de determinar la política de remuneraciones del Consejo.

A 31.12.2013 la Comisión está formada por un total de 3 miembros designados por el Consejo. Todos los integrantes tienen la categoría de no ejecutivos. A continuación se detallan los miembros de la Comisión, cuya composición, ha variado a lo largo del 2013, motivado por un lado, por la designación de D. Xianyi Mu y la dimisión de Sociedad Promotora y de Participación Empresarial Caja Madrid y nueva designación de Abitaria y Consultoría y Gestión, S.A. representada por D. Octavio Sánchez Laguna, quedando pues la composición a 31.12.2013 como sigue:

D. Gilles Pélisson. Presidente y Consejero Independiente. Miembro desde el 23.11.2012.

D. Francisco Javier Illa Ruiz. Vocal y Consejero Dominical. Miembro desde 3.12.2009, renovado el 25.06.2013.

D. Xianyi Mu. Vocal y Consejero Dominical. Miembro desde 26.04.2013.

D. Octavio Sánchez Laguna (en representación de Abitaria y Consultoría y Gestión, S.A)

Los miembros de la Comisión han sido nombrados por el Consejo a propuesta de su presidente por un período de 3 años, pudiendo ser reelegidos, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Sin perjuicio de cualquier otro cometido que le pudiera asignar el Consejo de Administración de la Sociedad conforme a lo establecido en el art. 26 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión tiene, en relación con las retribuciones y los contratos de los miembros del Consejo de Administración y la Alta Dirección de la Sociedad, las siguientes competencias:

1. Informar sobre las propuestas de nombramiento y cese de consejeros y altos directivos de la Sociedad y filiales.
2. Aprobar las bandas de retribuciones para los Altos Directivos de la Sociedad.
3. Aprobar los contratos-tipo para los Altos Directivos.
4. Determinar el régimen de retribuciones del Presidente y, en su caso, del Consejero Delegado.
5. Examinar u organizar, de la forma que se entienda adecuada, la sucesión del Presidente y del primer ejecutivo y, en su caso, hacer propuestas al Consejo, para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y bien planificada.
6. Proponer al Consejo el régimen de retribuciones de los consejeros y revisarlos de manera periódica.
7. Informar los planes de incentivos.
8. Realizar un examen anual sobre la política retributiva de los consejeros y de los altos directivos.
9. Informar sobre las propuestas de nombramiento de los miembros de la Comisión Delegada y de las demás Comisiones del Consejo de Administración.
10. Elaborar y llevar un registro de situaciones de consejeros y altos directivos de la Sociedad.

De todas las actuaciones efectuadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se dará cuenta al Consejo de Administración, en la primera sesión que éste celebre, poniéndose, en todo caso, a disposición del mismo la documentación correspondiente, a fin de que tome conocimiento de dichas actuaciones para el ejercicio de sus competencias.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reúne cuantas veces considere oportuno el Presidente o lo soliciten dos de sus miembros o el Consejo de Administración. Las reuniones quedan válidamente constituidas cuando concurren, presentes o representados, la mitad de sus miembros, adoptándose sus acuerdos por mayoría de los concurrentes, siendo de calidad el voto del Presidente.

Durante el año 2013 la Comisión se ha reunido en 9 ocasiones. La asistencia a las reuniones de la Comisión en 2013 ha sido del 100% por parte de todos sus miembros.

Las actuaciones más relevantes desempeñadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en materia de retribuciones han sido las siguientes:

- a) Retribución del Presidente, del Consejeros Delegado y demás miembros de la Alta Dirección y aplicación de los criterios generales de las políticas de retribución variable a los empleados de la Compañía.
- b) Funciones estatutarias en relación con la designación y reelección de consejeros de la Sociedad.
- c) Seguimiento del proceso habido en la renovación del cargo de Presidente, así como Consejero Delegado de la sociedad. Fijación de sus sistemas retributivos.
- d) Funciones estatutarias relacionadas con la formulación de los informes anuales preceptivos (Informe Anual de Gobierno Corporativo, Informe Anual sobre la política de retribuciones de los miembros del Consejo de Administración, Informe anual de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, Informe para la evaluación del funcionamiento del Consejo de Administración y de sus Comisiones).
- e) Retribución total anual del Consejo de Administración y de sus Comisiones
- f) Informe sobre la implantación de una nueva estructura organizativa en la sociedad.

En 2013 los siguientes asesores prestaron sus servicios a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: Garrigues, KPMG y Towers Watson.

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio 2014, se prevé que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantenga 5 reuniones durante ese ejercicio, sin perjuicio de que se puedan producir reuniones extraordinarias durante el mismo período.

El proceso seguido asegura el adecuado alineamiento de la política retributiva con los principios determinados por el Consejo de Administración y con la sostenibilidad a largo plazo del negocio, cumpliendo con los requisitos formales establecidos por las normas y recomendaciones de gobierno corporativo.

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 ya se ha mencionado en el apartado A.1 anterior, los conceptos retributivos que perciben los consejeros son distintos según se trate de consejeros ejecutivos o no ejecutivos.

Compensación fija del consejero ejecutivo

Tal y como se indicó en el apartado A.1, la retribución fija se establece de forma coherente con la responsabilidad, el liderazgo dentro de la organización y teniendo en cuenta la equidad externa, que se alcanzan disponiendo de diferentes estudios salariales de mercado tanto del sector de la hostelería como de otros sectores pero con dimensiones similares.

El importe de la retribución fija del consejero ejecutivo correspondiente al ejercicio 2013, según el contrato aprobado por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es la siguiente:

Retribución como miembro del Consejo de Administración: 37.800€

Dietas por asistencia a la Comisión Delegada: 27.000€

Retribución fija como Consejero Delegado de NH: 600.000€.

Para 2014, se ha aplicado un incremento de la retribución fija del 25 por 100.

Compensación fija de los consejeros no ejecutivos

La Junta General ordinaria de Accionistas de la Sociedad, celebrada el 25 de junio de 2013, acordó que el importe bruto total de la asignación anual fija y dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones delegadas y consultivas se mantuvieran en las mismas cuantías y condiciones que en el ejercicio 2012.

En efecto, la Junta General de Accionistas de fecha 25 de junio de 2013 estableció una retribución anual para el conjunto de los miembros que en ese momento formaban parte del Consejo de Administración, de 1.100.000€.

El importe total devengado por todos los consejeros (tanto ejecutivos, como no ejecutivos) por sus funciones de supervisión y decisión colegiada en concepto de retribución fija y dietas por asistencia a las distintas Comisiones durante el ejercicio 2013 ha ascendido a 944.688€. En 2012 la cifra fue de 768.808€. Por tanto, la variación es de un 23%.

En consecuencia, la diferencia hasta el importe total máximo aprobado por la Junta General de Accionistas en concepto de remuneración del Consejo de Administración, es de 155.311€.

El importe estimado de la retribución fija del Consejo de Administración correspondiente al ejercicio 2014, es la siguiente:

- Retribución fija por dedicación al Consejo de Administración: 37.800€
- Dietas por asistencia a la Comisión de Auditoría y a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 1.202€ netos.
- Dietas por asistencia a la Comisión Delegada: 3.000€ brutos.

En el caso de los dos consejeros independientes, Presidentes de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Auditoría, se ha aprobado por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, un incremento en la retribución fija de tal manera que su retribución alcance los 75.000€. Para la toma de esta decisión se ha tenido en cuenta los análisis retributivos de mercado realizados a lo largo del 2013.

Para el Presidente no ejecutivo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha acordado abonarle, en reconocimiento del excepcional valor que atribuye su cargo de Presidente a la Sociedad, una asignación fija superior al del resto de los miembros del Consejo. Esta asignación ha ascendido a 200.000€.

Las anteriores retribuciones se aplican desde el día 1 de enero de 2014.

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

Compensación variable del consejero ejecutivo

Retribución variable anual: La retribución variable anual se configura como adicional y complementaria a su retribución fija y estará sujeta al cumplimiento de los objetivos establecidos por el Consejo antes del inicio de cada ejercicio. Esta retribución variable anual sigue el mismo esquema de funcionamiento que para el resto de los empleados de la Sociedad.

La retribución variable viene regulada por el Progr de Dirección por Objetivos, que pretende:

Alinear los objetivos individuales, departamentales y de Unidad de Negocio con la estrategia global del Grupo; Influir en la motivación y compromiso de los empleados; Permitir al empleado saber en base a qué criterios cobra la retribución variable; Medir la contribución individual y colectiva de las personas a los resultados de la organización; Herramienta eficaz para modificar/fomentar comportamientos; facilitar una mayor coordinación entre todos los miembros de la organización y la orientación de su trabajo; Establecer un diálogo entre el supervisor y el empleado.

Para el consejero ejecutivo se establece un incentivo target del 60% de la retrib fija, equivalente al cumplimiento al 100% de los objetivos establecidos. La CNR determina el importe concreto a pagar en función del nivel de consecución de los siguientes objetivos: -60% depende de objetivos corporativos, y se concretan en las siguientes métricas: EBITDA, que mide la capacidad de generación de resultados del Grupo; Cumplimiento de un Objetivo común del Plan Estratégico. -40% depende de objetivos consistentes en la evaluación anual sobre el avance del Plan Estratégico llevada a cabo por la CNR.

La CNR ha decidido establecer las siguientes escalas de cumplimiento:

Para el EBITDA: por debajo del 80% significará un grado de cumplimiento del 0%. Del 80% al 120%, se aplicará una fórmula lineal:

-Por debajo de 100%: Cada punto porcentual por debajo del presupuesto supondrá un descenso del 5% de cumplimiento.

-Por encima de 100%: Cada punto porcentual por encima del presupuesto supondrá un aumento del 2.5% de cumplimiento.

Se establece un límite máximo del 120%. Para el resto de objetivos se establecerá la siguiente escala de cumplimiento:

No cumplido = 0%; Cumplimiento parcial = Max 50%; Cumplido = 100%; Supera expectativas > hasta 125%

Retribución variable Plurianual:

La JG de 25/03/2013 acordó la implantación de un Incentivo a Largo Plazo en acciones con fecha 01/01/2014. Este plan tiene los siguientes objetivos:

- Alinear los intereses de directivos y accionistas, al vincular parte de la remuneración de los directivos con la creación de valor a largo plazo; motivar, fidelizar e involucrar al equipo directivo y personal con alto potencial con la consecución del nuevo Plan Estratégico 2013-2017 de la Sociedad; cumplir con las recomendaciones de los Proxy Advisors y del CUBG; alinear la retribución de los directivos con empresas comparables. Según los estudios de mercado, los incentivos a medio/largo plazo constituyen un elemento que sigue siendo de creciente importancia. Prueba de ello es el grado de implementación entre los principales competidores de NH (100%) y en las empresas que componen el IBEX-35 (85%). El Plan consistirá en la entrega de acciones ordinarias de NH a determinados directivos y personal clave (incluyendo al Consejero Delegado), en varias fechas y con las condiciones que se establecen a continuación. Este Plan está basado en la asignación a los beneficiarios de un número de "Performance Shares" calculadas como un % del salario fijo en función de su nivel de responsabilidad, que servirán de base para el cálculo de las acciones de NH que serán entregadas a la finalización de cada uno de los ciclos. El número de acciones de NH a entregar a cada beneficiario, de darse las condiciones establecidas para ello, estará condicionado y vendrá determinado en función del grado de cumplimiento de:
- TSR (Total Shareholder Return) al final de cada uno de los ciclos, comparado con:
- IBEX Medium cap.
- Dow Jones EUROPE STOXX Travel & Leisure.
- GOP (Gross Operating Profit) descontando el importe de alquileres, comparado anualmente con las previsiones del Plan Estratégico.

En caso de que no se alcance el cumplimiento mínimo de los objetivos, los beneficiarios del Plan no tendrán derecho a percibir acciones.

El Plan tendrá una duración total de 5 años y se dividirá en 3 ciclos de 3 años de duración cada uno (con entrega de las acciones que correspondan en cada ciclo a los tres años de su inicio), independientes entre sí. El primer ciclo se ha iniciado el 01/01/2014 (con entrega de las acciones que correspondan a partir del 01/01/2017 y el tercero el 01/01/2016 (con entrega de las acciones que correspondan a partir del 01/01 2019). Se atribuye al Consejo la facultad de decidir, antes del inicio de cada uno de los ciclos, su efectiva implantación de acuerdo con la situación económica de la Sociedad en ese momento. Entre los beneficiarios del Plan está el Consejero Delegado de NH quien, en caso de cumplirse en su grado máximo los requisitos establecidos en el Plan, tendría derecho a recibir, a la finalización del primer ciclo, el número de acciones que resulte de dividir el importe de 2.400.000€ entre el Valor de Referencia correspondiente a dicho ciclo. Para que los beneficiarios tengan derecho a recibir las acciones que, en su caso, correspondan, deberán permanecer en la Sociedad en cada una de las fechas de liquidación del Plan, así como alcanzarse los umbrales mínimos de cumplimiento de los objetivos de rentabilidad para el accionista y de GOP descontando el importe de los alquileres. El consejero ejecutivo tiene derecho a un Incentivo de contratación como compensación a la pérdida de derechos económicos derivados del cambio de empresa consistente en recibir 896.070 acciones restringidas de la compañía, ligado a su permanencia durante cinco años, aprobado por la JGA de 25/06/2013.

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

La Sociedad no ha asumido ni obligación ni compromiso alguno en materia de pensiones, jubilación o similares con ningún consejero.

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

Explique las indemnizaciones

No existen compensaciones por rescisión pactadas en relación con la terminación de la vinculación con la Sociedad por la condición de consejero, sin perjuicio de la compensación establecida para el consejero ejecutivo. En efecto, es parte de la política de retribuciones incluir cláusulas indemnizatorias en los contratos de consejeros ejecutivos.

A este respecto, en el contrato del consejero ejecutivo se establece que, en caso de desistimiento unilateral de la Sociedad, ésta deberá indemnizar al consejero ejecutivo con dos veces el salario fijo que ostente en el momento de la rescisión más el promedio de la retribución variable anual cobrada en los últimos ejercicio.

Además, en este supuesto el consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir la totalidad de las acciones restringidas establecidas como incentivo de contratación.

Respecto a la retribución variable plurianual, ésta se percibirá de modo prorrateado al tiempo en el cargo siempre que el desistimiento de la Sociedad se produzca al menos 3 años después de su contratación.

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

El contrato del Sr. González Tejera es un contrato de prestación de servicios de naturaleza mercantil que recoge los deberes y obligaciones que le corresponden en el ámbito de sus funciones así como la retribución a la que se refiere el presente apartado.

Duración:
Indefinida

Primas de contratación:
Incentivo de contratación como compensación a la pérdida de derechos económicos derivados del cambio de empresa consistente en recibir 896.070 acciones restringidas de la compañía, aprobado por la Junta General de Accionistas de 25 de junio de 2013.

Permanencia:
La percepción del incentivo de contratación está ligado a la permanencia en la compañía por un periodo de 5 años.

Preaviso:
3 meses para la Compañía, abonando en caso de incumplimiento un mes de preaviso, y 1 mes para el Consejero Delegado, que en caso de incumplimiento la Compañía tendrá derecho a recibir del consejero una cantidad equivalente a los salarios del periodo incumplido, sin perjuicio de otras acciones legales.

Indemnización:
Ver apartado A.6.

Otras cláusulas:
Exclusividad, confidencialidad y secreto, deberes éticos fundamentales, patentes, marcas y otros derechos de propiedad intelectual.

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 remuneraciones suplementarias por servicios distintos a los inherentes a su cargo. El consejero ejecutivo tampoco tiene otras remuneraciones suplementarias por servicios distintos a los inherentes a su cargo, que no hayan sido descritas en este informe. Adicionalmente, el Presidente del Consejo, D. Rodrigo Echenique, percibió durante el 2013 una retribución adicional carácter extraordinario y en una sola entrega como gratificación excepcional por su contribución a que la Compañía lograse sus objetivos de ampliación de capital y de saneamiento de balance.

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

A la fecha de aprobación del presente Informe, no existen en el Balance de la Sociedad créditos, ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración. Asimismo, los consejeros no han recibido ningún otro concepto retributivo adicional a los expuestos en el presente informe.

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

Explique las remuneraciones en especie

Consejero ejecutivo:

D. Federico González Tejera tiene derecho a un seguro médico para él y sus familiares de primer grado, así como a un seguro de vida y accidentes y a un vehículo de Sociedad. Además durante los primeros meses del 2013, el Consejero Delegado recibió una cuantía adicional en concepto de ayuda vivienda.

Consejeros no ejecutivos:

Por lo que respecta a retribuciones en especie, la Sociedad tiene suscritas pólizas de seguro de vida para la cobertura del riesgo de fallecimiento en las que están asegurados los consejeros no ejecutivos del Consejo de Administración de la Sociedad.

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

A la fecha de aprobación del presente Informe, no se han efectuado pagos a terceras entidades en virtud de posibles servicios de los consejeros.

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

Durante el ejercicio 2013, tres consejeros de NH Hoteles S.A. fueron a su vez consejeros de SOTOGRADE, S.A. por cuya dedicación percibieron de forma conjunta un total de 95.000€ como atenciones estatutarias y 5.000€ en concepto de dietas por asistencia.

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

Tal y como se expuso anteriormente en este documento, la retribución de los miembros del Consejo de Administración y del Consejero Delegado están en línea con el mercado comparable a NH y con las mejores prácticas de gobierno corporativo. Además, la inclusión de un esquema retributivo plurianual garantiza que el proceso de evaluación se basa en resultados sostenibles en el largo plazo además de permitir su modulación con la flexibilidad necesaria para adaptarse al ciclo económico de 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

No están previstos cambios significativos en la política de retribuciones salvo que los órganos sociales competentes lo decidieran a la vista de las circunstancias que así lo aconsejen.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado la política de retribuciones para 2014. La previsión de la política de retribuciones para los ejercicios posteriores es ir adaptando la actual política de retribuciones de los consejeros, a los objetivos estratégicos definidos por el Consejo de Administración, a las mejores prácticas de mercado y a la legislación que se encuentre en vigor en cada momento.

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

Tal y como se ha descrito en este informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el ejercicio de sus funciones, realiza periódicamente una evaluación de la política retributiva de los consejeros de la Sociedad con el fin de estar alineados con las mejores prácticas de mercado y ser consistentes con la situación real de la Sociedad en cada momento.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función del contexto económico, la evolución y estrategia de la Sociedad y las exigencias legales, podrá proponer el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros. Con carácter anual, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elaborará el "Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros" previamente a su formulación por el Consejo de Administración. Este informe se someterá a votación consultiva de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día.

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

Tanto para el establecimiento de los objetivos vinculados a la retribución variable como para su seguimiento y evaluación, la Comisión también considera su impacto en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.

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

Las características de la estructura retributiva y los conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio 2013 coinciden con los principios, fundamentos y criterios descritos en el apartado A.1 del presente informe.

La política retributiva efectivamente aplicada durante el ejercicio 2013, responde a la que fue aprobada y prevista para dicho ejercicio por parte del Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, y que fue sometida a votación, con carácter consultivo, bajo el punto octavo de la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 25 de junio de 2013:

A continuación se hace un resumen de los conceptos que han constituido el paquete retributivo de los consejeros de forma agregada, en el ejercicio 2013:

Consejeros no ejecutivos:

i. Retribución fija anual, por participación en el Consejo de Administración: 520.000€

ii. Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comités. El importe ha sido distinto para los Presidentes de los Comités y para los vocales y se ha abonado en metálico: 225.000€

iii. Retribución fija y dietas de asistencia por pertenencia a los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo: 100.000€

iv. Para el Presidente no ejecutivo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó abonarle, en reconocimiento del excepcional valor que atribuye su cargo de Presidente a la Sociedad, una asignación fija superior al del resto de los miembros del Consejo: 200.000€. En reconocimiento de su excepcional labor como Presidente de NH Hoteles, el Consejo ha acordado retribuir a D. Rodrigo Echenique Gordillo con una retribución adicional por la consecución de un determinado hito estratégico-corporativo durante el ejercicio 2013. Esta retribución tiene por tanto carácter extraordinario y exclusivo para el ejercicio 2013.

Consejeros ejecutivos: Retribución devengada por el Consejero Delegado D. Federico González:

i. Retribución como miembro de Consejo de Administración: 37.800€

ii. Dietas por asistencia a la Comisión Delegada: 27.000€

iii. Retribución fija como Consejero Delegado: 600.000€

Retribución variable anual vinculada a objetivos: 500.000€. Una vez finalizado el año de medición, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones determina el nivel de pago del incentivo en base al grado de consecución alcanzado en los objetivos anuales. En 2013 el nivel de consecución agregado de los objetivos ha sido del 139% y la Comisión ha determinado un importe total de 500.000€.

iv. Retribución variable plurianual: Durante el 2013 la Junta General de Accionistas a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprobó la puesta en marcha de un Incentivo a Largo Plazo en acciones descrito en el apartado A.4 de este informe del que el Consejero Ejecutivo es beneficiario.

v. Otras retribuciones: 34.860€, correspondientes a un seguro médico para todo el núcleo familiar y una ayuda a vivienda durante los primeros meses del 2013.

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2013
FEDERICO GONZÁLEZ TEJERA	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	Otro Externo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
CARLOS GONZÁLEZ FERNANDEZ	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSE ANTONIO CASTRO SOUSA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
RAMÓN LANAU VIÑALS	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FRANCISCO JAVIER ILLA RUIZ	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSÉ MARÍA LÓPEZ ELOLA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
PARTICIPACIONES Y CARTERA DE INVERSIÓN, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ABITARIA CONSULTORÍA Y GESTIÓN, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ROSALBA CASIRAGHI	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
GILLES PÉLISSON	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
DAOQI LIU	Dominical	Desde 17/04/2013 hasta 31/12/2013.
XIANYI MU	Dominical	Desde 17/04/2013 hasta 31/12/2013.
CHARLES MOBUS	Dominical	Desde 26/04/2013 hasta 31/12/2013.
CORPORACIÓN FINANCIERA CAJA MADRID, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 26/04/2013.
ROBERTO CIBEIRA MOREIRAS	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 17/04/2013.
HOTELES PARTICIPADOS, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 17/04/2013.
SOCIEDAD DE PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN CAJA MADRID, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 20/12/2013.
IÑAKI ARRATÍBEL OLAZIREGI	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 20/12/2013.

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
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	0	200	0	0	0	0	0	300	500	10
FEDERICO GONZÁLEZ TEJERA	600	38	27	500	0	0	0	35	1.200	95
CORPORACIÓN FINANCIERA CAJA MADRID, S.A.	0	12	0	0	0	0	0	0	12	36
XIANYI MU	0	27	22	0	0	0	0	0	49	0
DAOQI LIU	0	27	0	0	0	0	0	0	27	0
CHARLES MOBUS	0	26	0	0	0	0	0	0	26	0
ROBERTO CIBEIRA MOREIRAS	0	11	9	0	0	0	0	0	20	38
HOTELES PARTICIPADOS, S.L.	0	11	2	0	0	0	0	0	13	48
SOCIEDAD DE PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN CAJA MADRID, S.A.	0	38	8	0	0	0	0	0	46	48
PARTICIPACIONES Y CARTERA DE INVERSIÓN, S.L.	0	38	35	0	0	0	0	0	73	22
IÑAKI ARRATÍBEL OLAZIREGI	0	27	10	0	0	0	0	0	37	72
FRANCISCO JAVIER ILLA RUIZ	0	38	17	0	0	0	0	0	55	63
ROSALBA CASIRAGHI	0	38	0	0	0	0	0	0	38	38
GILLES PÉLISSON	0	38	26	0	0	0	0	0	64	61
JOSE ANTONIO CASTRO SOUSA	0	38	27	0	0	0	0	0	65	23
JOSÉ MARÍA LÓPEZ ELOLA	0	38	0	0	0	0	0	0	38	26
RAMÓN LANAU VIÑALS	0	38	12	0	0	0	0	0	50	23
CARLOS GONZÁLEZ FERNANDEZ	0	38	29	0	0	0	0	0	67	69

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

FEDERICO GONZÁLEZ TEJERA PLAN DE ACCIONES RESTRINGIDAS												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013							
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio				
25/06/2013	0	896.070	0,00	5 AÑOS	0	0	0,00	0				
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	896.070	0,00	5 AÑOS	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		0	0
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
1	0	0	0

FEDERICO GONZÁLEZ TEJERA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		0	0
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
17	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
FEDERICO GONZÁLEZ TEJERA	0	15	2	0	0	0	0	0	17	0
JOSÉ MARÍA LÓPEZ ELOLA	0	65	0	0	0	0	0	0	65	65
CARLOS GONZÁLEZ FERNANDEZ	0	15	4	0	0	0	0	0	19	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16

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
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	500	0	0	500	0	0	0	0	500	10	0
FEDERICO GONZÁLEZ TEJERA	1.200	0	0	1.200	17	0	0	17	1.200	95	0
CORPORACIÓN FINANCIERA CAJA MADRID, S.A.	12	0	0	12	0	0	0	0	12	36	0
XIANYI MU	49	0	0	49	0	0	0	0	49	0	0
DAOQI LIU	27	0	0	27	0	0	0	0	27	0	0
CHARLES MOBUS	26	0	0	26	0	0	0	0	26	0	0
ROBERTO CIBEIRA MOREIRAS	20	0	0	20	0	0	0	0	20	38	0
HOTELES PARTICIPADOS, S.L.	13	0	0	13	0	0	0	0	13	48	0
SOCIEDAD DE PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN CAJA MADRID, S.A.	46	0	0	46	0	0	0	0	46	48	0
PARTICIPACIONES Y CARTERA DE INVERSIÓN, S.L.	73	0	0	73	0	0	0	0	73	22	0
IÑAKI ARRATÍBEL OLAZIREGI	37	0	0	37	0	0	0	0	37	72	0
FRANCISCO JAVIER ILLA RUIZ	55	0	0	55	0	0	0	0	55	63	0
ROSALBA CASIRAGHI	38	0	0	38	0	0	0	0	38	38	0
GILLES PÉLISSON	64	0	0	64	0	0	0	0	64	61	0
JOSE ANTONIO CASTRO SOUSA	65	0	0	65	0	0	0	0	65	23	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
JOSÉ MARÍA LÓPEZ ELOLA	38	0	0	38	65	0	0	65	103	91	0
RAMÓN LANAU VIÑALS	50	0	0	50	0	0	0	0	50	23	0
CARLOS GONZÁLEZ FERNANDEZ	67	0	0	67	19	0	0	19	86	69	0
TOTAL	2.380	0	0	2.380	101	0	0	101	2.464	737	0

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

La retribución variable anual tal y como se detalló en el apartado A.4 de este documento, resulta aplicable al Consejero Delegado de la Sociedad. En el proceso de evaluación, validación y aprobación final, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta los siguientes resultados:

Cumplimiento del 90% del EBITDA presupuestado like for like.

Puesta en marcha de un Plan Estratégico a 5 años. El Plan fue presentado y aprobado con pleno acuerdo del Consejo en septiembre de 2013. Los mercados financieros y los grupos de interés han dado una respuesta muy positiva.

Mejora sustancial del balance de situación, a través de diferentes operaciones financieras y de venta de activos.

Por todo ello, la Comisión aprobó una consecución final de los objetivos del Consejero Delegado del 139%, dando lugar a una retribución equivalente a 500.000€. Este documento fue aprobado por la Comisión en su reunión del 27 de febrero de 2014.

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	245.308.837	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	13.415.626	5,47%
Votos a favor	231.886.128	94,53%
Abstenciones	7.083	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 ninguna información adicional relevante, aparte de la expuesta anteriormente.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/03/2014.

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

Sí

No