

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

C.I.F.

A-46007449

DENOMINACIÓN SOCIAL

LIBERTAS 7, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

CABALLEROS, 36, VALENCIA

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

De acuerdo con la normativa interna de Libertas 7, S.A. el fundamento general de la política retributiva es remunerar a los consejeros por su dedicación a las funciones desempeñadas, velando por su adecuación y procurando que la retribución sea moderada en atención a la situación de la empresa y las circunstancias del mercado, sin que la retribución pueda, en ningún caso, comprometer la independencia de criterio de los consejeros.

En el ejercicio en curso, no ha habido cambios en la política de retribuciones respecto a la aplicada en el ejercicio anterior.

Los criterios en la política de retribuciones de la compañía parten de los principios de moderación en atención a los resultados de la empresa, adecuación a la efectiva dedicación y desempeño de los consejeros y transparencia.

La política retributiva engloba dos tipos de retribuciones: la derivadas de la pertenencia al órgano de administración y las retribuciones a los consejeros ejecutivos.

Las retribuciones derivadas de la pertenencia al órgano de administración se componen: (i) de una participación estatutaria en los beneficios de la compañía, consistente en una participación con cargo a los beneficios individuales por lo que puede variar en cada ejercicio –sin sobrepasar los límites estatutarios-, o en su caso, no ser acordada por el Consejo de Administración. Esta participación se acuerda anualmente, respecto del ejercicio anterior y una vez conocido el cierre contable; y (ii) dietas por asistencia a cada sesión del Consejo y de sus comisiones que consisten en un importe fijo por sesión por asistencia efectiva, incrementándose dicho importe en relación a la Presidenta del Consejo y a los respectivos Presidentes del Comité de Auditoría y de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno. Las dietas se acuerdan anualmente, al inicio del ejercicio.

En la actual política retributiva de la compañía se contempla como retribución variable la retribución en su modalidad de participación en beneficios a la que se ha hecho referencia y que no ha sido devengada en el ejercicio 2014.

Asimismo la Junta General aprobó una modificación de los Estatutos Sociales para contemplar la posibilidad de retribuir a los consejeros en acciones de la compañía. Dicha forma retributiva permite en relación a la Consejero Delegado que pueda percibir, además de su retribución como miembro del Consejo, una remuneración fija más una remuneración variable que podrá ser pagada en todo o en parte en acciones de la propia compañía.

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, Retribuciones y Buen Gobierno es la que propone al Consejo de Administración, anualmente, la concreta política retributiva de los miembros del Consejo de Administración, una vez producido el cierre contable del ejercicio. Dicha Comisión está integrada por dos consejeros independientes y un consejero dominical. No se han utilizado los servicios de asesores externos en la elaboración de la política retributiva. Todos los consejeros intervienen en la deliberación de la política retributiva, si bien, en relación a la política retributiva de la Consejero Delegado (único consejero ejecutivo), ésta se abstiene de la deliberación, interviniendo sólo los consejeros independientes y dominicales.

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

La retribución fija de los consejeros está compuesta por las dietas de asistencia al Consejo y a las Comisiones y una remuneración adicional en el caso de la Presidenta del Consejo y de los Presidentes de las Comisiones de Auditoría y Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, con el siguiente detalle.

BRUTO DISTRIBUCIÓN PUNTOS

Dietas Consejo 1.800 € - Presidente: x 2

- C. Delegado: x 1

- Vocales: x 1

Dietas Comisiones 450 € - Presidente: x 1,5

- Vocales: x 1

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

No se contemplan planes retributivos de la tipología mencionada, prevista para todos los consejeros en general. En los dos últimos ejercicios no ha habido remuneración en concepto de participación en los beneficios. No existe un sistema de primas anuales (bonus) para los consejeros.

Tal y como se ha indicado anteriormente, solo en relación a la Consejero Delegado se ha acordado por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno la percepción de una remuneración variable en pago de su labor ejecutiva. Dicha remuneración variable tiene por objeto asegurar la correcta correlación entre los niveles de retribución resultantes, y la evolución de los resultados de la Compañía, calculándose tal y como se indica más adelante.

El Consejo de Administración de Libertas 7, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno ha asignado una retribución variable correspondiente a 2015 para la Consejero Delegado máxima de 125.000 euros a percibir en caso de cumplirse el 100% de los objetivos previstos.

Dicha remuneración se podrá devengar siempre y cuando la Compañía genere en 2015 beneficio neto. El bonus anual de la Consejero Delegado se calculará en función del logro de variables cuantitativas (60%) y cualitativas (20%) por parte del resto de los miembros del Comité de dirección. Las variables cuantitativas están ligadas a la rentabilidad y operativa de la cartera de valores y a la consecución del presupuesto de ventas y ebitda del área inmobiliaria. Las variables cualitativas se relacionan con los objetivos estratégicos a largo plazo de Libertas 7. Adicionalmente y a criterio de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, se liquidará un 20% de la remuneración ligada a variables puramente subjetivas.

La retribución variable de la Consejero Delgado se propondrá por el Comité de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, a la vista del cierre del ejercicio de referencia y se devengará una vez se aprueben las cuentas anuales de dicho ejercicio por la Junta General de accionistas.

Al igual que el resto de miembros del Comité de Dirección, un tercio de la retribución variable devengada se entregará en acciones y el resto en metálico.

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 estos sistemas de retribución en la compañía.

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

Explique las indemnizaciones

La Consejero Delegado ha suscrito con la Compañía un contrato mercantil vigente a partir de 1 de enero de 2015, previa su aprobación por el consejo de Administración, que contempla los distintos conceptos de su retribución por funciones ejecutivas, incluyendo la indemnización por cese anticipado de sus funciones que se aplicará exclusivamente en los casos análogos a los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para las relaciones jurídico-laborales ordinarias y que tiene

como límite máximo 18 meses de su retribución fija y variable anual. Para la valoración de la retribución fija y variable, se tomará como base la última abonada.

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

La Consejero Delegado ha suscrito con Libertas 7 el contrato citado en el apartado A.6.

A continuación se describen las condiciones del mencionado contrato:

- Duración: la que corresponda a la duración de su cargo. Se prevé un preaviso de tres meses antes del vencimiento por parte de la empresa y un año por parte de la Consejero Delegada.
- Indemnización en caso de extinción del contrato: descrita en el apartado A.6.
- Exclusividad y no concurrencia. Se establece una obligación de exclusividad y de no concurrencia con otras empresas o actividades durante la vigencia del contrato, salvo autorización expresa del Consejo de Administración.
- Diligencia en la prestación de servicios. La Consejero Delegado deberá prestar sus servicios siguiendo los principios de prudencia y con la diligencia profesional y con lealtad a la empresa que se deriven del cumplimiento del Código Ético de la compañía.
- Obligación de confidencialidad y devolución de documentos. Se establece un deber de confidencialidad durante la vigencia del contrato y también tras su terminación. Al finalizar la relación la Consejero Delegado deberá devolver Libertas 7 toda la documentación relacionada con su actividad ejecutiva que obre en su poder.

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 producido dichas remuneraciones complementarias.

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No existe este tipo de retribuciones.

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

Explique las remuneraciones en especie

No se contemplan remuneraciones en especie en la política retributiva de los consejeros en general.

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 producen dichas remuneraciones

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No existen otros conceptos retributivos.

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

El artículo 28 de los Estatutos Sociales de Libertas 7, S.A. establece que Los miembros del Órgano de Administración, podrán percibir dietas por su asistencia a las sesiones del mismo, independientemente de ello, percibirán por el desempeño de sus funciones como remuneración el equivalente de hasta el 10% de los beneficios líquidos anuales de la sociedad, que será detrída de éstos una vez cubiertas las atenciones de las reservas legales, y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo del 4%.La cantidad distribuida entre los miembros del órgano de administración en la proporción, forma y modo en que éste cada año determine, pudiendo acordar también reducir esta remuneración, en todo o en parte, en cada ejercicio que lo estime conveniente.

En el ejercicio 2014, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos Retribuciones y Buen Gobierno, en cumplimiento de dicha previsión estatutaria y atendido el resultado individual negativo de la sociedad, decidió no acordar retribución alguna al Consejo en su modalidad de participación en beneficios con cargo al ejercicio 2014. Se sigue así el criterio de promover el vínculo entre remuneración al Consejo y resultados individuales de la compañía.

Por su parte, atendiendo a un principio de moderación en las retribuciones, se han mantenido los mismos importes de dietas por asistencia en los últimos tres ejercicios. Asimismo atendiendo a un principio de efectiva dedicación, dichas dietas solo se cobran en caso de asistencia personal del consejero, tanto al Consejo como a las Comisiones del Consejo.

La política de retribuciones tiene en cuenta la necesidad de una gestión de riesgos eficaz, de tal manera que se ofrezcan incentivos pero dentro de un nivel de riesgo tolerado por la compañía. Así el plan de incentivos conforma la remuneración variable solo y en la medida en que exista beneficio de la compañía y se cumplan objetivos cuantitativa y cualitativamente establecidos, contemplando como parámetros de consecución todos aquellos elementos de riesgo para la entidad que concurren según sus áreas de actividad.

Asimismo la política de remuneraciones establece como parámetros de medición los correspondientes elementos de evaluación de las áreas y unidades del Grupo y la consecución de sus respectivos objetivos, de acuerdo con el plan estratégico del Grupo y su presupuesto teniendo en cuenta los resultados previstos a largo plazo.

En cuanto a las medidas que establezcan un equilibrio entre los componentes fijos y variables de la remuneración, las cuantías de los componentes fijos y variables atienden a principios de moderación y prudencia de acuerdo con los beneficios de la empresa, las comparativas de los sectores de mercado en que esta opera y la remuneración al accionistas.

Existe un sistema de control interno supervisado por el Comité de Auditoría de las distintas áreas y unidades de la compañía para garantizar una adecuada gestión del riesgo. Así los criterios de devengo de los conceptos variables atienden al cumplimiento anual de los objetivos cuya medición y seguimiento se realiza en el proceso de control interno aludido.

Finalmente la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno cumple su función en la definición del sistema de retribución variable que revisa al menos, una vez al año, con el fin de garantizar el cumplimiento de la política de

retribuciones de la compañía. Dicha Comisión eleva al Consejo de Administración el Informe de Retribuciones anual para su posterior aprobación por la Junta General.

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

Para los siguientes ejercicios, no se prevén a la fecha de este informe modificaciones sustanciales en la política de remuneraciones. Con independencia de lo anterior, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno revisa anualmente la política retributiva del Consejo de Administración en virtud de las funciones que le han sido atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración. Con la citada periodicidad la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno propone al Consejo de Administración los conceptos, cuantías y condiciones aplicables a los sistemas retributivos. La política de retribución del Consejo de Administración detallado en éste informe es de aplicación para el presente ejercicio, así como para años futuros, salvo que se adopten acuerdos por los órganos sociales competentes que hagan variar las características del citado sistema retributivo del Consejo de Administración, por circunstancias concretas que hagan aconsejable una modificación del mismo o nuevos requisitos normativos que así lo precisen.

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

Las Normas de Organización y Funcionamiento del Consejo de Administración atribuyen a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones, y Buen Gobierno la función de proponer la política retributiva a elevar al Consejo con carácter anual (Norma 28), con detalle de criterios de asignación y cuantía; así como la función de revisar periódicamente dichas retribuciones ponderando su adecuación y velando por la transparencia de las mismas.

En el ejercicio 2014 las decisiones sobre dicha propuesta fueron adoptadas en la sesión de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno celebrada en febrero de 2014, proponiendo al Consejo de Administración el mantenimiento de las mismas cuantías retributivas, como explica también en el apartado A.13.

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

El Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, como se ha indicado anteriormente, ha dado prioridad al principio de moderación en la política de retribuciones con la finalidad de reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar dicho sistema retributivo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad. Por ello el sistema de retribución ha quedado supeditado, en primer lugar, a los resultados de la compañía al cierre del ejercicio y a la situación actual de la misma, procurando que la retribución a los consejeros sea moderada en función de las exigencias del mercado y que una parte significativa de la misma se halle vinculada a la efectiva dedicación de los consejeros.

La retribución se establece con la finalidad de incentivar la dedicación efectiva de los consejeros y de no constituir un obstáculo para su independencia, conforme dispone la Norma 28.2 de las Normas de Organización y Funcionamiento del Consejo de Administración.

Asimismo, conforme a dicha normativa interna la remuneración a los consejeros es plenamente transparente, con detalle de los criterios de asignación y cuantía; y con sujeción a una revisión periódica al menos de carácter anual.

Por lo demás la votación consultiva de la política retributiva en última Junta General de accionistas dio un resultado positivo.

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

Tal y como se indica en el apartado A.1 la estructura del sistema retributivo de los consejeros se integra por dos tipos de retribuciones:

- (i) participación estatutaria en los beneficios de la compañía, consistente en una participación con cargo a los beneficios individuales por lo que puede variar en cada ejercicio –sin sobrepasar los límites estatutarios-, o en su caso, no ser acordada por el Consejo de Administración. Esta participación no se devengó en el ejercicio 2014, teniendo en cuenta los resultados individuales negativos del ejercicio;
- (ii) dietas por asistencia a cada sesión del Consejo y de sus Comisiones, que en el ejercicio 2014 han consistido en un importe fijo por sesión por asistencia efectiva, incrementándose dicho importe en relación a la Presidenta del Consejo (por 2 puntos) y a los respectivos Presidentes del Comité de Auditoría y de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno (1,5 puntos). Las dietas se acordaron al inicio del ejercicio una vez conocido el cierre contable.

El Consejo de Administración, en su sesión de febrero de 2014 acordó mantener la misma política retributiva del ejercicio anterior, decidiendo no acordar retribución por participación en beneficios y limitar la retribución de los consejeros a la percepción de las citadas dietas de asistencia al Consejo y a las Comisiones en la misma cuantía y proporción que en el ejercicio anterior

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
EUMENES, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
AGNÈS BOREL LEMONNIER	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
AGNÈS NOGUERA BOREL	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
RAFAEL FRAGUAS SOLÉ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ENRIQUE LUCAS ROMANÍ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
3 I NO RES, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
ENRIQUE LUCAS ROMANÍ	0	0	14	0	0	3	0	0	17	17
RAFAEL FRAGUAS SOLÉ	0	0	14	0	0	4	0	0	18	20
3 I NO RES, S.L.	0	0	14	0	0	1	0	0	15	17
EUMENES, S.L.	0	0	14	0	0	2	0	0	16	18
AGNÈS BOREL LEMONNIER	0	0	29	0	0	0	0	0	29	32
AGNÈS NOGUERA BOREL	63	0	14	0	0	0	0	0	77	16

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

AGNÈS NOGUERA BOREL
PLAN INCENTIVOS 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
24/02/2014	0	0	0,00	0	0	0	0,00	-			
Condiciones: -											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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
14.740	0,00	31	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
ENRIQUE LUCAS ROMANÍ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
RAFAEL FRAGUAS SOLÉ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
AGNÈS BOREL LEMONNIER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
AGNÈS NOGUERA BOREL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
EUMENES, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
3 I NO RES, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ENRIQUE LUCAS ROMANÍ	17	0	0	17	0	0	0	0	17	17	0
RAFAEL FRAGUAS SOLÉ	18	0	0	18	0	0	0	0	18	19	0
AGNÈS BOREL LEMONNIER	29	0	0	29	0	0	0	0	29	32	0
AGNÈS NOGUERA BOREL	77	31	0	108	0	0	0	0	108	16	0
EUMENES, S.L.	16	0	0	16	0	0	0	0	16	18	0
3 I NO RES, S.L.	15	0	0	15	0	0	0	0	15	17	0
TOTAL	172	31	0	203	0	0	0	0	203	119	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 se ha acordado retribuciones a los consejeros por este concepto en el ejercicio 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	7.922.814	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	7.922.814	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.

Finalmente, se informa que D^a Agnès Noguera Borel, Consejero Delegado, en el ejercicio 2014 ha devengado de la sociedad Promotora de Informaciones, S.A. la cantidad de 141.500 euros por su pertenencia al Consejo de Administración de esta sociedad participada por Libertas 7, S.A.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 25/02/2015.

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

Sí

No