

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2015

C.I.F.

A-08049793

DENOMINACIÓN SOCIAL

URBAS GRUPO FINANCIERO, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

VELAZQUEZ, 94, 1º 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

Los principios fundamentales de la política de remuneraciones a consejeros aplicables a la Compañía Urbas Grupo Financiero S.A. en la actualidad se recogen a continuación:

En la Junta General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas celebrada el 23 de junio de 2005 se aprobó el artículo 24 bis) de los Estatutos Sociales, según el cual: Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 28 de los presentes Estatutos, la retribución de los miembros del Consejo de Administración consistirá en una asignación mensual o anual fija y determinada, y en dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de los diferentes Comités o Comisiones.

La Junta General de Accionistas establecerá el importe de las retribuciones que pueda satisfacer la Sociedad al conjunto de los Consejeros, importe que permanecerá vigente para años sucesivos salvo acuerdo en contrario de la Junta General. El Consejo de Administración estará facultado para distribuir entre sus miembros el importe global fijado por la Junta. Haciendo uso de la facultad prevista en la redacción aprobada del artículo 24 bis) de los Estatutos Sociales, la Junta de Accionistas acordó con fecha 9 de junio de 2006 que el importe global de la remuneración de los miembros del Consejo de Administración en concepto de asignación fija y dietas por asistencia no debería ser superior a la cantidad de 700.000 euros, siendo dicho importe revisable anualmente en función del índice de precios al consumo.

La retribución prevista en dicho artículo será compatible e independiente de cualesquiera otras percepciones profesionales o laborales que puedan corresponder a los Consejeros por cualesquiera otras funciones ejecutivas o de asesoramiento que, en su caso, desempeñen para la Sociedad, distintas de la supervisión y decisión colegiadas propias de su condición de Consejeros.

Según el artículo 28 de los Estatutos: Del beneficio líquido que resulte del Balance después de deducidos los gastos y de atender debidamente las amortizaciones, se aplicará:

- a) La cantidad precisa para cumplir las obligaciones impuestas por la Ley sobre Reservas obligatorias.
- b) Hasta un cinco por ciento al Consejo de Administración, que éste repartirá como juzgue oportuno. Para que esta detracción pueda tener lugar, será condición precisa que la Sociedad se halle al corriente de sus obligaciones sobre Reservas legales y estatutarias y que con cargo a los beneficios del ejercicio se haya reconocido a los accionistas el derecho a un dividendo no inferior al cuatro por ciento sobre el valor nominal de las acciones.
- c) El resto se distribuirá en la forma que acuerde la Junta General a propuesta del Consejo de Administración.

Según el artículo 29.1 del Reglamento del Consejo: De conformidad con el artículo 24 bis de los Estatutos Sociales, la retribución de los miembros del Consejo de Administración consistirá en una asignación mensual o anual fija y determinada, y en dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de los diferentes Comités o Comisiones.

En la Junta General a la que se someterá este informe con carácter consultivo en cumplimiento de la legislación vigente se propondrá la modificación del art. 24 bis de los Estatutos Sociales, quedando redactado como sigue:

ARTICULO 24° BIS El cargo de consejero de la sociedad será necesariamente retribuido.

La retribución de los Consejeros consistirá en una asignación mensual fija y determinada y en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones. El importe de las retribuciones que puede satisfacer la Compañía al conjunto de sus Consejeros por ambos conceptos será el que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas, el cual permanecerá vigente hasta tanto ésta no acuerde su modificación. La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite y su distribución entre los distintos Consejeros corresponde al Consejo de Administración, que

tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivo que considere relevantes.

Adicionalmente y con independencia de la retribución contemplada en el apartado anterior, se prevé el establecimiento de sistemas de remuneración referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones, destinados a los Consejeros. La aplicación de dichos sistemas de retribución deberá ser acordada por la Junta General de Accionistas que determinará el valor de las acciones que se tome como referencia, el número de acciones a entregar a cada Consejero el precio de este sistema de retribución y demás condiciones que estime oportunas.

La retribución prevista en este artículo será compatible y se entenderá independiente de las retribuciones salariales, indemnizaciones, pensiones o compensaciones de cualquier clase que, con carácter general o con carácter singular en cada contrato, se establezcan para aquellos miembros del Consejo de Administración que mantengan con la Sociedad relación laboral, ordinaria o especial de alta dirección, o de prestación de otras clases de servicios, sin perjuicio de que los importes correspondientes habrán de hacerse constar en la Memoria Anual en los términos previstos en el artículo 260.9 de la Ley de Sociedades de Capital y demás disposiciones aplicables.

La remuneración de los Consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas previstas en los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital se ajustará a la política de remuneraciones de los Consejeros, que necesariamente deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización. Corresponde al Consejo de Administración fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutiva y los términos y condiciones de sus contratos con la sociedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital y con la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General.

La política de remuneraciones de los consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años como punto separado del Orden del Día. La propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de nombramientos y retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la Junta general, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de la convocatoria de la Junta general hará mención de este derecho. La política de remuneraciones de los consejeros así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la junta general. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación. En caso de que el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros fuera rechazado en la votación consultiva de la junta general ordinaria, la política de remuneraciones aplicable para el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la junta general con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido el plazo de tres años anteriormente mencionado. Se exceptúan los supuestos en que la política de remuneraciones se hubiera aprobado en esa misma junta general ordinaria. Cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la Junta General de Accionistas.

En función de las necesidades de la Compañía, y en coherencia con los proyectos e hitos efectivamente desarrollados y alcanzados por la Compañía en cada momento, así como con la escasez de recursos y la política de reducción de costes que debe presidir toda la actuación del Consejo de Administración de la Compañía, éste podrá acordar la sustitución del pago en metálico de las cantidades devengadas en virtud de lo establecido en el presente artículo por el reconocimiento de éstas y la posibilidad de su capitalización mediante compensación de créditos según las condiciones que al efecto se aprueben por la Junta General de la Compañía.

En base a todo lo expuesto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que la política de remuneraciones debe estar basada en la transparencia, en la profesionalidad y en la efectiva dedicación a los cometidos que en cada momento precise la Sociedad, así como presidida por la proporcionalidad y coherencia con los proyectos e hitos efectivamente desarrollados y alcanzados por la Compañía en cada momento, así como por la escasez de recursos y la política de reducción de costes que preside toda la actuación del Consejo de Administración de la Compañía.

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. 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.

No se han utilizado los servicios de asesores externos en la elaboración de la política retributiva.

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

El artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante "Ley de Sociedades de Capital") establece que la política de remuneraciones de los consejeros se aprobará por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años, y que la propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá ir acompañada de un informe

específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Cualquier modificación de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas.

El Reglamento del Consejo de Administración de Urbas Grupo Financiero, S.A. en su artículo 32 atribuye a dicha Comisión la función de elevar al Consejo propuesta sobre el sistema de retribuciones anuales de los consejeros. Por todo lo anteriormente indicado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha acordado elevar al Consejo de Administración el presente informe específico sobre el informe anual de remuneraciones de los consejeros, cuya aprobación se propone con carácter consultivo a la Junta General de accionistas que se celebre en mayo de 2015, y que contiene información sobre la política de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso, así como un resumen global sobre la aplicación de la política de remuneraciones durante el ejercicio cerrado, y el detalle de las remuneraciones individuales devengadas por todos los conceptos por cada uno de los consejeros en dicho ejercicio. El presente informe también contiene un detalle de las características de la política retributiva de los consejeros para los ejercicios 2015 y siguientes.

El artículo 25º BIS II de los Estatutos Sociales de la Compañía y el 32 del Reglamento del Consejo de Administración determinan la necesidad de la existencia de una Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la cual estará compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos nombrados por el consejo de administración, dos de los cuales, al menos, deberán ser consejeros independientes. El presidente de la comisión será designado de entre los consejeros independientes que formen parte de ella.

En la actualidad la composición de dicha Comisión es la siguiente:

- Presidente: D. Luis Ramos Atienza
- Vocal: CORPORATE LEISURE S.L.
- Vocal: SANZAR ASESORÍA, S.L.

Sin perjuicio de las demás funciones que le atribuya la ley, la comisión de nombramientos y retribuciones tendrá, como mínimo, entre otras, la función de “proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia”, en cumplimiento de la cual se emite el presente informe.

En uso de dichas facultades se emite el presente y además se ha considerado oportuno retribuir y premiar la dedicación destacada a la Sociedad durante el ejercicio 2015 de determinados empleados y colaboradores, dentro todo ello de la política de remuneración de la compañía basada en la transparencia, en la profesionalidad y en la efectiva dedicación a los cometidos que en cada momento precise la Sociedad, así como presidida por la proporcionalidad y coherencia con los proyectos e hitos efectivamente desarrollados y alcanzados por la Compañía en cada momento. Dicha cantidad alcanzará un máximo de 20.000 € quedando la Comisión de Nombramientos y Retribuciones autorizada a su distribución en función de los criterios fijados.

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

Las retribuciones derivadas de la pertenencia al órgano de administración se componen:

1.- De una cantidad fija por su pertenencia al órgano de Administración y que se fija en función del cargo ocupado y para el que han sido designados de conformidad con los siguientes criterios:

- Presidente: 80.000 €.
- Vicepresidente: 60.000 €.
- Vocal: 4.000 €.
- Secretario: 25.000 €.
- Consejero Coordinador: 5.000 €.

2.- Dietas por asistencia a cada sesión del Consejo y de sus comisiones que consisten en un importe fijo por sesión por asistencia efectiva. Las dietas se fijan en las siguientes cantidades, no teniendo influencia en dichas dietas el cargo ocupado por cada uno de los consejeros: La dieta por asistencia al Consejo de Administración es de 750 € y la dieta por asistencia a las Comisiones es de 500 €.

Además, el Consejo de Administración, a propuesta de esta Comisión acordó la aprobación y ratificación de contratos a suscribir por la sociedad con las sociedades ROBISCO INVESTMENT S.L. y QUANTIUM VENTURE S.L., debido a la condición de Consejero Delegado de la compañía de la primera, y de Vicepresidente apoderado de la segunda, y reuniendo ambas la condición de Consejero Ejecutivos de la compañía, de conformidad con lo previsto en el art. 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital, en su nueva redacción dada por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.

En dicho sentido se acordó suscribir contrato con las consejeras citadas por el que esta se compromete a desempeñar las funciones propias de Consejeros ejecutivos de la compañía, de conformidad con las previsiones legales y estatutarias, sometido por ello a todas las obligaciones de lealtad y diligencia previstas. Como contraprestación la Compañía abonará la cantidad de 15.000 € mensuales, cantidad que se verá incrementado en su caso con los impuestos correspondientes. No se prevén indemnizaciones por cese anticipado, teniendo dichos contratos duración por periodos anuales prorrogables salvo que estas cesen en su cargo de forma anticipada, momento en el cual se dará por terminado el contrato previsto sin que ello dé lugar a indemnización alguna.

No existen beneficios adicionales a los expuestos.

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
--

Según el artículo 28 de los Estatutos: Del beneficio líquido que resulte del Balance después de deducidos los gastos y de atender debidamente las amortizaciones, se aplicará:

a) (...)

b) Hasta un cinco por ciento al Consejo de Administración, que éste repartirá como juzgue oportuno. Para que esta detracción pueda tener lugar, será condición precisa que la Sociedad se halle al corriente de sus obligaciones sobre Reservas legales y estatutarias y que con cargo a los beneficios del ejercicio se haya reconocido a los accionistas el derecho a un dividendo no inferior al cuatro por ciento sobre el valor nominal de las acciones.

c) (...)

Esta retribución consiste en una participación estatutaria en los beneficios de la compañía, 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. Dicha retribución variable no ha sido devengada en el ejercicio 2015.

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 retribuciones de esta tipología ni indemnizaciones por cese a consejeros.

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

Explique las indemnizaciones

No existen indemnizaciones pactadas o pagadas por la terminación 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

Las condiciones pactadas en los contratos con los Consejero Ejecutivos de la compañía, por el que estos se comprometen a desempeñar las funciones propias de Consejeros ejecutivos, de conformidad con las previsiones legales y estatutarias, sometido por ello a todas las obligaciones de lealtad y diligencia previstas, son básicamente la contraprestación a recibir, fijada en la cantidad de 15.000 € mensuales, cantidad que se verá incrementado en su caso con los impuestos correspondientes.

No se prevén indemnizaciones por cese anticipado, teniendo dichos contratos duración por periodos anuales prorrogables salvo que estas cesen en su cargo de forma anticipada, momento en el cual se dará por terminado el contrato previsto sin que ello dé lugar a indemnización alguna.

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.

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 se han producido.

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

Explique las remuneraciones en especie

No se han producido.

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 han producido.

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 han producido.

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 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. 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.

Además, no están previstas modificaciones sustanciales en la política de remuneraciones de Urbas Grupo Financiero, S.A. Ello no obstante, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, revisa anualmente la política retributiva del Consejo de Administración en virtud de las funciones que le corresponden legalmente y conforme a la normativa interna ya referida. La política de retribución del Consejo de Administración detallada 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, por circunstancias concretas que hagan aconsejable una modificación del mismo o por exigencias propias de adaptación a la normativa aplicable.

Por último, y en función de las necesidades de la Compañía, y en coherencia con los proyectos e hitos efectivamente desarrollados y alcanzados por la Compañía en cada momento, así como con la escasez de recursos y la política de reducción de costes que debe presidir toda la actuación del Consejo de Administración de la Compañía, éste podrá acordar la sustitución del pago en metálico de las cantidades devengadas en virtud de lo establecido en el presente artículo por el reconocimiento de éstas y la posibilidad de su capitalización mediante compensación de créditos según las condiciones que al efecto se aprueben por la Junta General de la Compañía.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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 retribuciones derivadas de la pertenencia al órgano de administración se componen:

1.- De una cantidad fija por su pertenencia al órgano de Administración y que se fija en función del cargo ocupado y para el que han sido designados de conformidad con los siguientes criterios:

- Presidente: 80.000 €.
- Vicepresidente: 60.000 €.
- Vocal: 4.000 €.
- Secretario: 25.000 €.
- Consejero Coordinador: 5.000 €.

2.- Dietas por asistencia a cada sesión del Consejo y de sus comisiones que consisten en un importe fijo por sesión por asistencia efectiva. Las dietas se fijan en las siguientes cantidades, no teniendo influencia en dichas dietas el cargo ocupado por cada uno de los consejeros: La dieta por asistencia al Consejo de Administración es de 750 € y la dieta por asistencia a las Comisiones es de 500 €.

Además, el Consejo de Administración, a propuesta de esta Comisión acordó la aprobación y ratificación de contratos a suscribir por la sociedad con las sociedades ROBISCO INVESTMENT S.L. y QUANTIUM VENTURE S.L., debido a la condición de Consejero Delegado de la compañía de la primera, y de Vicepresidente apoderado de la segunda, y reuniendo ambas la condición de Consejero Ejecutivos de la compañía, de conformidad con lo previsto en el art. 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital, en su nueva redacción dada por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.

En dicho sentido se acordó suscribir contrato con las consejeras citadas por el que esta se compromete a desempeñar las funciones propias de Consejeros ejecutivos de la compañía, de conformidad con las previsiones legales y estatutarias, sometido por ello a todas las obligaciones de lealtad y diligencia previstas. Como contraprestación la Compañía abonará la cantidad de 15.000 € mensuales, cantidad que se verá incrementado en su caso con los impuestos correspondientes. No se prevén indemnizaciones por cese anticipado, teniendo dichos contratos duración por periodos anuales prorrogables salvo que estas cesen en su cargo de forma anticipada, momento en el cual se dará por terminado el contrato previsto sin que ello dé lugar a indemnización alguna.

No existen beneficios adicionales a los expuestos.

El Consejo de Administración de fecha 16 de marzo de 2016, en cumplimiento del artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobó la política de remuneraciones de los consejeros a efectos de su sometimiento a aprobación por la Junta General de Accionistas, la cual fue motivada y acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2015
ROBISCO INVESTMENT SL	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
QUANTIUM VENTURE SL	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
CORPORATE LEISURE SL	Otro Externo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
LUIS RAMOS ATIENZA	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
SANZAR ASESORIA SL	Independiente	Desde 29/06/2015 hasta 31/12/2015.

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 2015	Total año 2014
CORPORATE LEISURE SL	0	4	10	0	0	0	0	0	14	13
SANZAR ASESORIA SL	0	9	4	0	0	0	0	0	13	0
LUIS RAMOS ATIENZA	0	4	9	0	0	0	0	0	13	13
QUANTIUM VENTURE SL	180	60	9	0	0	0	0	0	249	6
ROBISCO INVESTMENT SL	180	80	9	0	0	0	0	0	269	30

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

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 2015	Total año 2014
CORPORATE LEISURE SL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS RAMOS ATIENZA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
QUANTIUM VENTURE SL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ROBISCO INVESTMENT SL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SANZAR ASESORIA SL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
SANZAR ASESORIA SL	13	0	0	13	0	0	0	0	13	0	0
CORPORATE LEISURE SL	14	0	0	14	0	0	0	0	14	13	0
LUIS RAMOS ATIENZA	13	0	0	13	0	0	0	0	13	13	0
QUANTIUM VENTURE SL	249	0	0	249	0	0	0	0	249	6	0
ROBISCO INVESTMENT SL	269	0	0	269	0	0	0	0	269	30	0
TOTAL	558	0	0	558	0	0	0	0	558	62	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 aplican

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	30.408.571	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	29.671	0,10%
Votos a favor	30.360.058	99,84%
Abstenciones	18.842	0,06%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

No existen aspectos relevantes además de los expuestos

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 16/03/2016.

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

Sí

No