

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-08020729
---------------	------------

DENOMINACIÓN SOCIAL

MIQUEL Y COSTAS & MIQUEL, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

TUSET, 10, BARCELONA

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 y fundamentos generales de la política de remuneraciones de la Sociedad se basan en la compensación por la dedicación de los Consejeros y está en correspondencia con los resultados obtenidos por la misma en el ejercicio.

La retribución de los Consejeros en cuanto a tales es 100% variable. La proporción de la retribución variable sobre la retribución total, que incluye la de los Consejeros Ejecutivos por sus funciones ejecutivas, es del 65%.

Durante el ejercicio 2014 no se han producido cambios en la política de remuneraciones respecto a la aplicada en el ejercicio 2013, ni la misma ha tenido que verse modificada para adaptarse a los nuevos requerimientos legales establecidos por la reciente reforma de la Ley de Sociedades de Capital.

Los criterios utilizados para establecer la política de remuneración de la Sociedad se ajustan a lo establecido en el artículo 23 de los actuales Estatutos Sociales y en el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración, que disponen que los miembros del Consejo de Administración serán retribuidos con cargo a los beneficios de cada ejercicio en la cantidad que fije el propio Consejo de Administración, de conformidad con las previsiones estatutarias y de acuerdo con las indicaciones de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, consistiendo dicha retribución en el 5% de los beneficios líquidos, una vez cumplidos los requisitos establecidos en la legislación vigente. Los Estatutos Sociales disponen, asimismo, que la cantidad que corresponda se reparta por el propio Consejo entre todos sus miembros, graduando la cantidad a percibir por cada uno de ellos en función de su cargo, responsabilidad y dedicación al servicio de la Sociedad.

El importe correspondiente al 5% de los beneficios líquidos obtenidos en el ejercicio 2014 asciende a 1.086.605 euros. Este importe se ha distribuido entre todos sus miembros de la siguiente forma: un 44,4% al Presidente del Consejo y el restante 55,6% entre los demás miembros del Consejo.

Adicionalmente, los Estatutos Sociales establecen que los miembros del Consejo de Administración podrán ser retribuidos: (i) mediante la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas o mediante retribución referenciada al valor de las acciones; (ii) por medio de la contratación de un seguro de responsabilidad civil para los mismos; y (iii) a través de la realización de aportaciones a sus sistemas de previsión.

Así mismo, el citado texto dispone que los Consejeros Ejecutivos adicionalmente tendrán derecho a percibir otras remuneraciones (sueldos, incentivos, pensiones, bonuses, compensaciones por cese y seguros) por el desempeño de sus funciones ejecutivas en la Sociedad con origen en una relación contractual distinta de la derivada del cargo de Consejero, las cuales se someterán al régimen legal que les fuere aplicable y serán compatibles e independientes de las mencionadas en los párrafos anteriores. Dichas remuneraciones podrán encontrarse recogidas en los propios contratos o ser aprobadas expresamente por el Consejo de Administración.

Las retribuciones del Consejo son anualmente aprobadas por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, y sometidas a la votación consultiva de la Junta General a través del presente Informe.

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 Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones tiene, entre otras, las responsabilidades descritas en el artículo 12.2 del Reglamento del Consejo de Administración consistentes en proponer al Consejo: (i) la retribución de los Consejeros y la política salarial del alto personal directivo (ii) la retribución individual de los Consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos y (iii) las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos.

El Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, aprueba anualmente la política de retribuciones y la somete a la votación de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día y con carácter consultivo.

La Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, prevista en el artículo 12 del Reglamento del Consejo de Administración, a 31 de diciembre de 2014 tenía la siguiente composición:

- D. Javier Basañez Villaluenga (Consejero Ejecutivo): Vocal
- D. Antonio Canet Martínez (Consejero Externo): Vocal
- D. Joaquín Coello Brufau (Consejero Independiente): Vocal
- Joanfra S.A. (Consejero Dominical): Vocal
- D. Jorge Mercader Miró (Consejero Ejecutivo): Vocal
- D. Joaquín Faura Batlle (Consejero Independiente): Vocal

En la determinación de la política retributiva no han intervenido asesores externos.

A la fecha de aprobación del presente Informe, el Consejo de Administración ha aprobado la modificación del artículo 12º del Reglamento del Consejo, para adaptar la composición de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones y completar las funciones que tiene encomendadas a las novedades introducidas 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.

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

Los miembros del Consejo de Administración, a excepción de los Consejeros Ejecutivos que desempeñan funciones adicionales de alta dirección en la Sociedad, no tienen asignada ninguna retribución fija. Las dietas por participación en el Consejo se encuentran incluidas en la retribución variable y son a cuenta del resultante de la liquidación anual, ascendiendo en el ejercicio 2014 a 164.615 euros.

Los Consejeros Ejecutivos perciben remuneraciones fijas por el desempeño de funciones de alta dirección pero no tienen asignadas remuneraciones fijas por su pertenencia al Consejo de Administración por los cargos ocupados en el mismo ni por su pertenencia a las Comisiones Delegadas.

Adicionalmente, existe una retribución en especie para los Consejeros Ejecutivos consistente en el pago de una prima de seguro de salud individual.

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

Los Consejeros, en su condición de Administradores de la Sociedad y con la excepción de los Consejeros Ejecutivos, no perciben ninguna otra remuneración, ni fija ni variable, distinta a la descrita en el apartado A.1 del Informe. Las cantidades recibidas por los Consejeros con motivo de su asistencia a las reuniones del Consejo durante el ejercicio pasan a formar parte de la retribución estatutaria del 5% de los beneficios líquidos de la Sociedad matriz, una vez cumplidos los requisitos y aplicaciones dispuestos legalmente. El importe correspondiente al 5% de los beneficios líquidos obtenidos en el ejercicio 2014 asciende a 1.086.605 euros. Este importe se ha distribuido entre todos sus miembros de la siguiente forma: un 44,4% al Presidente del Consejo y el restante 55,6% entre los demás miembros del Consejo.

Los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de las funciones ejecutivas distintas de las de supervisión y decisión colegiada inherentes a su pertenencia al Órgano de Administración a las que hace referencia el artículo 23 de los Estatutos Sociales, pueden percibir, además de la retribución fija a la que se ha hecho referencia en el apartado A.3 del Informe, una retribución variable anual cuya percepción está condicionada, en parte, a objetivos vinculados a los beneficios de la Sociedad y/o del Grupo y, en parte, a otros objetivos específicos, y una retribución que se genera trianualmente, de la que está excluido el Presidente, que consiste en la participación en un fondo en el que participa junto con el personal de alta dirección, a liquidar al final del trienio si se alcanzan los objetivos de resultados establecidos.

Los Consejeros Ejecutivos, excluyendo al Presidente, participan en el "Plan de Opciones sobre Acciones de Miquel y Costas & Miquel S.A.", aprobado por la Junta General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas de la Sociedad, celebrada el 22 de junio 2011, cuyas características están descritas en los Hechos Relevantes sobre sistemas retributivos que la Sociedad ha difundido y que pueden ser consultados en su página web corporativa (www.miquelycostas.com) y en la de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (www.cnmv.es).

Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos participan en un seguro de previsión que se describe en el apartado A.5 del Informe.

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

Los sistemas de previsión social que alcanzan a los Consejeros Ejecutivos fueron establecidos por la Sociedad en el año 2007 para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento. Dichos sistemas consisten en una contribución trianual calculada en función del salario fijo y de la antigüedad en la Compañía con un límite máximo, siempre que se cumplan los objetivos de rentabilidad trianuales aprobados por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones para el periodo. Su aportación en el siguiente trienio mediante su externalización se realiza en forma de seguro, por lo que cabe asimilarla a un plan de aportación definida.

Una vez alcanzados los objetivos de rentabilidad aprobados por la citada Comisión, nace el derecho firme para el beneficiario, si bien es la Sociedad la tomadora del seguro, motivo por el cual los derechos económicos de aquél no le son asignados hasta la consolidación, que se materializará cuando se cumplan los requisitos y condiciones estipulados en el contrato de seguro.

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

Explique las indemnizaciones

No hay establecida indemnización ni se ha pagado cantidad alguna en los supuestos de ceses de Consejeros.

Las condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos determinan que, en caso de cese involuntario de sus funciones ejecutivas, salvo en el supuesto de incumplimiento grave, tendrán derecho a una indemnización equivalente a una anualidad bruta. Se prevé la misma indemnización en el supuesto de cambio de control para dos de ellos.

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

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos son de duración indefinida. Las condiciones para el cobro de indemnización así como la cuantía de la misma para los supuestos de finalización de la relación contractual son las indicadas en el apartado A.6 del Informe.

La Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones en su nueva composición, una vez aceptada la dimisión de los Consejeros Ejecutivos y nombrados como Presidente y Secretario de la misma D. Joaquín Faura Battle y Joanfra S.A., representada por D. José Miquel Vacarisas, respectivamente, en su reunión de fecha 30 de marzo de 2015 y en cumplimiento de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, ha examinado y propuesto adendas recopilativas de las condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos. El Consejo de Administración, en reunión celebrada en la misma fecha, ha aprobado las citadas adendas que han pasado a formar parte, como anexos, del Acta de la reunión.

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 ha devengado ninguna remuneración suplementaria a los Consejeros por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo.

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

En el ejercicio 2014 la Sociedad no ha concedido a los miembros del Consejo de Administración anticipos, créditos, ni ha asumido obligación alguna por cuenta de ellos, inclusive la de garantía.

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

Explique las remuneraciones en especie

La Sociedad tiene establecidas remuneraciones en especie para los Consejeros Ejecutivos. Consisten en una participación en un Plan de Opciones sobre Acciones de la Sociedad descrito en el apartado A.4 del Informe, en los sistema de previsión social descritos en el apartado A.5 y en un seguro de salud al que se ha hecho referencia en el apartado A.3.

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

La Sociedad no realiza pago alguno a terceras entidades en concepto de remuneración por los servicios prestados por los Consejeros a la misma.

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 hay conceptos retributivos que respondan a estas características.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas

en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

En el marco de la política retributiva están diseñados y en vigor planes plurianuales retributivos sujetos al logro de determinados objetivos de la Sociedad.

Como se ha puesto de manifiesto en los apartados anteriores, los sistemas de remuneración buscan un equilibrio que, a la par de ser consistente, sea motivador entre las remuneraciones fijas y variables y, dentro de éstas, entre las de corto, medio y largo plazo.

Los objetivos determinados para la obtención de las retribuciones variables contemplan consecuciones individuales vinculadas a la responsabilidad de cada persona y a la influencia de su actuación en el mapa de riesgos y en los procesos de las Sociedad, así como objetivos colectivos únicamente alcanzables con una adecuada gestión colegiada.

Las percepciones derivadas de estas retribuciones sólo tienen lugar una vez finalizados los procesos e informaciones sobre los que se basan y una vez que éstos adquieren la categoría de definitivos. Si se produjese cualquier discrepancia o error de aplicación sería subsanado, según los casos, mediante inmediata devolución o en una siguiente liquidación.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

Se prevé el mantenimiento de la política de remuneraciones basada en los principios de compensación por la dedicación y correspondencia con la evolución de resultados, únicamente actualizada en los aspectos concretos que lo requieran, lo que implica la continuidad de los programas en curso.

Dicha política de remuneraciones será sometida, como en ejercicios precedentes, a la votación consultiva de la Junta General y será difundida por el presente Informe.

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

La Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones tiene, entre sus competencias, la de analizar la política de retribuciones para el ejercicio en curso y para los ejercicios futuros en el marco de los planes de negocio. Dicho órgano informa y eleva sus conclusiones al Consejo de Administración que es a quien, en última instancia, corresponde adoptar la propuesta de acuerdo a someter a la aprobación, con carácter consultivo, de la Junta General.

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

Según lo indicado anteriormente, con aplicación exclusiva a los Consejeros Ejecutivos por sus funciones directivas en la Sociedad, las retribuciones variables anuales y plurianuales se adaptan a los presupuestos y a los planes de futuro establecidos. Estas últimas conducen a una gestión sistemática orientada al medio y largo plazo.

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

La remuneración de los miembros del Consejo de Administración ha consistido en una retribución en metálico calculada como un porcentaje, establecido estatutariamente, de los beneficios líquidos obtenidos por la Sociedad matriz en el ejercicio, una vez cumplidos los requisitos establecidos en la legislación vigente. Dicha retribución en 2014 asciende a 1.086.605 euros. Este importe se ha distribuido entre todos sus miembros de la siguiente forma: un 44,4% al Presidente del Consejo y el restante 55,6% entre los demás miembros del Consejo.

Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de sus funciones directivas, han percibido la retribución fija en metálico establecida contractualmente, una retribución variable anual por objetivos y una retribución en especie en forma de prima de seguro de salud.

De acuerdo con la política aprobada, se han practicado las retribuciones que vienen reflejadas en el apartado D del Informe.

En fecha 31 de marzo de 2014 el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, examinó y ratificó la propuesta de retribución del Consejo, del personal de Alta Dirección y del personal general y aprobó la política salarial para el ejercicio 2014, la cual quedó ratificada, en lo que al Consejo de Administración se refiere, en la votación consultiva llevada a cabo en la Junta General celebrada el día 18 de junio de 2014.

La política retributiva del ejercicio 2014 ha sido ratificada por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 30 de marzo de 2015, tras el examen e informe favorable realizado con carácter previo por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, en su nueva composición.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
JORGE MERCADER MIRÓ	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JORGE MERCADER BARATA	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOAQUÍN FAURA BATLLE	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ANTONIO CANET MARTÍNEZ	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOAQUÍN COELLO BRUFAU	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CARLES-ALFRED GASÒLIBA BÖHM	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOANFRA, S.A.	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
JOAQUÍN COELLO BRUFAU	0	0	15	51	0	0	0	0	66	73
ANTONIO CANET MARTÍNEZ	0	0	17	51	0	0	0	0	68	75
CARLES-ALFRED GASÒLIBA BÖHM	0	0	17	51	0	0	0	0	68	75
JOAQUÍN FAURA BATLLE	0	0	17	51	0	0	0	0	68	13

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
JORGE MERCADER MIRÓ	455	0	17	836	0	0	0	1	1.309	1.357
ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	0	0	17	51	0	0	0	0	68	75
JOANFRA, S.A.	0	0	17	51	0	0	0	0	68	75
JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	170	0	17	112	0	0	0	1	300	304
EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	0	0	14	50	0	0	0	0	64	69
JORGE MERCADER BARATA	322	0	17	268	0	0	0	1	608	614

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JORGE MERCADER BARATA

PLAN 2011 DE OPCIONES SOBRE ACCIONES

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			
30/01/2012	30.000	30.000	17,26	3 pzos. que se inician en feb. 2014, 2015 y 2016	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
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	30.000	30.000	17,26	3 pzos. que se inician en feb. 2014, 2015 y 2016
Otros requisitos de ejercicio: Sin restricciones											

JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA

PLAN 2011 DE OPCIONES SOBRE ACCIONES

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			
30/01/2012	18.900	18.900	17,26	3 pzos. que se inician en feb. 2014, 2015 y 2016	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
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	18.900	18.900	17,26	3 pzos. que se inician en feb. 2014, 2015 y 2016
Otros requisitos de ejercicio: Sin restricciones											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
JOAQUÍN COELLO BRUFAU	0	0	0	0
ANTONIO CANET MARTÍNEZ	0	0	0	0
CARLES-ALFRED GASÒLIBA BÖHM	0	0	0	0
JOAQUÍN FAURA BATLLE	0	0	0	0
EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	0	0	0	0
ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	0	0	0	0
JOANFRA, S.A.	0	0	0	0
JORGE MERCADER MIRÓ	0	27	139	139
JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	0	0	33	33
JORGE MERCADER BARATA	0	0	14	14

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
JOAQUÍN COELLO BRUFAU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO CANET MARTÍNEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARLES-ALFRED GASÒLIBA BÖHM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOAQUÍN FAURA BATLLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JORGE MERCADER MIRÓ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JORGE MERCADER BARATA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOANFRA, S.A.	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 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
JOAQUÍN COELLO BRUFAU	66	0	0	66	0	0	0	0	66	73	0
ANTONIO CANET MARTÍNEZ	68	0	0	68	0	0	0	0	68	75	0
JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	300	0	0	300	0	0	0	0	300	304	0
CARLES-ALFRED GASÒLIBA BÖHM	68	0	0	68	0	0	0	0	68	75	0
JOAQUÍN FAURA BATLLE	68	0	0	68	0	0	0	0	68	13	0
JORGE MERCADER MIRÓ	1.309	0	0	1.309	0	0	0	0	1.309	1.357	27
JORGE MERCADER BARATA	608	0	0	608	0	0	0	0	608	614	0
EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	64	0	0	64	0	0	0	0	64	69	0
ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	68	0	0	68	0	0	0	0	68	75	0
JOANFRA, S.A.	68	0	0	68	0	0	0	0	68	75	0
TOTAL	2.687	0	0	2.687	0	0	0	0	2.687	2.730	27

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.

Como se ha puesto de manifiesto en el Informe, la retribución de los miembros del Consejo de Administración consiste en el cinco (5) por ciento de los beneficios líquidos de la Sociedad, una vez cumplidos los requisitos establecidos en la legislación vigente, motivo por el cual su remuneración está directamente vinculada a los resultados de la Compañía.

Así mismo, la percepción de una parte sustancial de las remuneraciones variables de los Consejeros Ejecutivos está condicionada a objetivos de resultados, en varios casos plurianuales. Dichas remuneraciones variables suponen el 57% de las retribuciones totales percibidas por dichos Consejeros Ejecutivos.

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	9.785.532	80,14%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	1.887.915	15,46%
Votos a favor	7.897.617	64,68%
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.

La Sociedad tiene contratado un seguro colectivo de responsabilidad civil para los miembros del Consejo de Administración.

APARTADO D.1.a) iii): SISTEMAS DE AHORRO A LARGO PLAZO

Se hace constar que, por error, el Informe de Remuneraciones 2013 recogía una diferencia de 3 miles de euros en el importe que constaba en la casilla correspondiente a "Importe de los fondos acumulados" del "Ejercicio 2013" de "D. Jorge Mercader Miró". Así, donde figuraba la cantidad de 142 miles de euros debía constar 139 miles de euros, importe que ya aparece modificado en el presente Informe de Remuneraciones 2014.

APARTADO D.1.c): RESUMEN DE LAS RETRIBUCIONES

Se hace constar que, atendiendo al enunciado que dispone que sean incluidos los importes de todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe, en la columna correspondiente a la "Total retribución en metálico", dentro de la correspondiente a la "Retribución devengada en la Sociedad", se incluyen también las retribuciones en especie que no tienen cabida en las columnas correspondientes a "Importe total de las acciones otorgadas" y a "Beneficio bruto de las opciones ejercitadas".

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 30/03/2015.

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

Sí

No