

## 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.**

A86919271

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

HISPANIA ACTIVOS INMOBILIARIOS, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

C/ SERRANO, 30 - 2º IZQ. 28001 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

De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.1 de los Estatutos Sociales, corresponde a la Junta General de Accionistas determinar, con carácter anual, una cantidad anual máxima a distribuir entre los consejeros en concepto de retribución. Por su parte, conforme al artículo 37.2 de los Estatutos Sociales, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, debe fijar en cada ejercicio el importe concreto a percibir por cada uno de los miembros del mismo, pudiendo graduar la cantidad a percibir por cada uno de ellos en función de su pertenencia o no a órganos delegados del Consejo, los cargos que ocupe en el mismo, o en general, a su dedicación a las tareas de administración o al servicio de la Sociedad.

En coherencia con las directrices de retribución de los consejeros anteriormente indicadas, el Consejo de Administración, en su reunión de fecha 28 de noviembre de 2014, aprobó la denominada "Política de Retribuciones del Grupo Hispania". Dicha política tiene como objetivo establecer los principios básicos y el marco general para la fijación de la retribución del Consejo de Administración de forma que sea proporcional a la dedicación y a las funciones a desempeñar y esté alineada con el mercado. La Política de Retribuciones es de aplicación a todos los consejeros que forman parte del Consejo de Administración de Hispania, y de las distintas comisiones delegadas de éste en función de su naturaleza y dedicación. Esta retribución se fundamenta en los siguientes principios:

- (a) Proporcionalidad. El Consejo de Administración procurará que las retribuciones sean moderadas en función de las exigencias del mercado, potenciando la gestión prudente del riesgo y la defensa de los intereses de los accionistas. Para ello, adoptará todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que la retribución de los consejeros externos, incluyendo la que en su caso perciban como miembros de las Comisiones, se ajuste a las siguientes directrices:
  - (i) el consejero externo debe ser retribuido en función de su dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad; y
  - (ii) el importe de la retribución del consejero externo debe calcularse de tal manera que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para su independencia.
- (b) Transparencia. La asignación de las retribuciones se consignará en la memoria, en el informe anual de gobierno corporativo, y en el informe anual sobre remuneraciones. Para mayor claridad, se facilitarán los datos de manera individualizada para cada consejero, con desglose de los distintos conceptos o partidas retributivas, según sea exigido por la normativa vigente en cada momento.
- (c) Involucración. El Consejo de Administración se involucrará en la fijación de las retribuciones a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- (d) Equidad. Los derechos y deberes de toda clase derivados de la pertenencia al Consejo de Administración serán compatibles con cualesquiera otros derechos, obligaciones e indemnizaciones que pudieran corresponder al consejero por aquellas otras relaciones laborales o profesionales que, en su caso, desempeñe en la Sociedad.

Por otra parte, y de conformidad con el artículo 37.3 de los Estatutos Sociales, los miembros del Consejo de Administración percibirán, en cada ejercicio, las dietas que les correspondan por asistencia a las sesiones del Consejo de

Administración y/o las sesiones de las Comisiones del Consejo, así como el pago de los gastos de viaje justificados en que hayan incurrido para la asistencia a dichas sesiones del Consejo de Administración o de las Comisiones del Consejo, de conformidad con lo que determine la Junta General.

Finalmente, y en la medida en que Hispania es una sociedad de reciente constitución y el 2014 ha sido su primer ejercicio social, debe indicarse que no se han producido cambios en la política de remuneraciones.

## 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

Según lo previsto en los Estatutos Sociales y reglamentos internos de Hispania, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el órgano competente para fijar la retribución de los consejeros.

De conformidad con lo establecido en el artículo 4.3(j)(5) y en los apartados (l), (m), (n) y (o) del artículo 38.4 del Reglamento del Consejo de Administración, corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, formular la política de retribución de los consejeros de la Sociedad, política que se analizará, formulará y revisará periódicamente, ponderando su adecuación y sus rendimientos.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por los siguientes consejeros externos:

- Como Presidente, Don José Pedro Pérez-Llorca y Rodrigo (independiente).
- Como Vocal, Don Rafael Miranda Robredo (independiente).
- Como Vocal, Doña María Concepción Osácar Garaicoechea (otro externo).

En los procesos de adopción de sus respectivas decisiones, tanto el Consejo de Administración como la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han contado con la información y el asesoramiento de consultores externos expertos en la materia, teniendo en consideración las recomendaciones y políticas en materia de retribuciones más reconocidas a nivel internacional. En particular, se ha contado con el asesoramiento de Spencer Stuart, que ha llevado a cabo un análisis retributivo de mercado y ha presentado un informe comparativo sobre retribuciones, que fue entregado a Hispania en febrero de 2014.

## 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

Conforme a lo establecido en el artículo 37.1 de los Estatutos Sociales, el 18 de febrero de 2014, el entonces accionista único de la Sociedad decidió fijar la retribución del Consejo de Administración para el ejercicio 2014 en la cantidad máxima de 380.000 euros (incluyendo la retribución por pertenencia a comisiones delegadas del Consejo de Administración).

Sobre esta base, dentro del citado límite y de acuerdo con el artículo 37.2 de los Estatutos Sociales, el Consejo de Administración acordó fijar el importe concreto a percibir por cada uno de sus miembros en función de su pertenencia al Consejo, o a sus distintas comisiones, estableciendo las siguientes retribuciones anuales:

- Consejo de Administración (Presidente 120.000 €, Vocal 50.000 €)
- Comisión Ejecutiva (Presidente 30.000 €, Vocal 10.000 €)
- Comisión de Auditoría (20.000 €, Vocal 10.000 €)
- Comisión de Nombramientos y Retribuciones (Presidente 10.000 €, Vocal 10.000 €)

No obstante lo anterior, y en atención al carácter necesariamente retribuido del cargo de consejero conforme al artículo 37.1 de los Estatutos Sociales, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó que los consejeros categorizados como "otros consejeros externos", esto es, Don Fernando Gumuzio Iñiguez de Onzoño y Doña María Concepción Osácar Garaicoechea, dadas sus especiales circunstancias y su vinculación con la sociedad gestora (Azora Gestión, S.G.I.I.C., S.A.), percibieran exclusivamente la cantidad de un

euro (1€) cada uno en concepto de retribución anual por su pertenencia al Consejo de Administración, sin que procediera retribución adicional alguna por su pertenencia a las comisiones delegadas del mismo.

Por otra parte, conforme a lo previsto en el artículo 37.3 de los Estatutos Sociales, los consejeros tienen derecho a que les sean abonadas determinadas cantidades en concepto de dietas de asistencia cuando así lo decida la Junta General de Accionistas. Sin embargo, y en tanto que la Junta General de Accionistas de la Sociedad no se ha pronunciado al respecto, no ha correspondido a los consejeros dieta alguna por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y/o de sus comisiones delegadas durante el ejercicio 2014. Lo anterior debe entenderse sin perjuicio del derecho estatutariamente reconocido de los consejeros a ver reembolsados los gastos de viaje justificados en los que pudieran haber incurrido con motivo de su asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y/o de las comisiones delegadas.

Finalmente, los consejeros, por su condición de tales, no perciben actualmente retribución alguna en concepto de pensiones ni seguros de vida, ni tampoco participan en planes de retribución referenciados al valor de cotización de la acción de Hispania. Tampoco se contempla retribuciones específicas por el desempeño de funciones de alta dirección de consejeros ejecutivos en la medida en que la Sociedad carece de directivos y empleados y, en consecuencia, no dispone de consejeros de esta categoría.

#### 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.

<b>Explique los componentes variables de los sistemas retributivos</b>
--

La política de retribuciones de la Sociedad no contempla componente variable alguno en el sistema de retribuciones.

#### 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 está contemplado que los consejeros perciban retribución alguna en concepto de pensiones ni seguros de vida.

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

**Explique las indemnizaciones**

No está contemplado el pago de indemnización alguna en caso de 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**

Hispania carece de directivos y empleados y, en consecuencia, no existen consejeros ejecutivos. Sobre esta base, la política de retribuciones de la Sociedad no contempla condiciones particulares para los contratos de consejeros ejecutivos.

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 abonado remuneraciones suplementarias a los consejeros.

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 concedido retribución alguna en forma de anticipos, créditos o garantías.

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

**Explique las remuneraciones en especie**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.1, corresponde a la Junta General de Accionistas determinar con carácter anual una cantidad anual máxima a distribuir entre los consejeros en concepto de retribución, ya sea dineraria o en especie. El 18 de febrero de 2014, el entonces accionista único de la Sociedad acordó fijar la retribución del Consejo de

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 devengado remuneraciones de esta naturaleza.

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**

Hispania no dispone de directivos ni de empleados, correspondiendo la dirección y gestión de todos los servicios a Azora Gestión, S.G.I.I.C., S.A. en virtud del contrato de gestión celebrado con fecha 21 de febrero de 2014.

La retribución de la gestora por los servicios objeto de prestación bajo el contrato de gestión se divide en unos honorarios base y unos honorarios de incentivo. Además, en determinados casos de resolución anticipada del contrato de gestión, la gestora tendrá derecho a un pago compensatorio.

Los honorarios base se abonarán a la gestora al final de cada trimestre. Los honorarios base equivaldrán a un cuarto (1/4) del 1,25% anual (0,3125% trimestral) del NAV del trimestre correspondiente. Dicho porcentaje será de un cuarto (1/4) del 0.625% anual (0,15625% trimestral) para aquellos trimestres en cuyo último día hábil se encuentre invertido menos de un 50% de los ingresos netos de la suscripción de acciones en el contexto de la admisión a negociación de la Sociedad. En relación con el periodo entre la admisión a negociación y el 31 de marzo de 2014 (o cualquier otro periodo menor de 3 meses), los honorarios base se ajustarán en consecuencia. Los honorarios base (junto con el IVA aplicable y otros gastos) será abonados mediante transferencia de la Sociedad a la gestora dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción por la Sociedad de la notificación de pago.

Por otro lado, los honorarios de incentivo se han diseñado para incentivar y recompensar a la gestora por crear valor para los accionistas. La estructura de honorarios de incentivo acordada no depende de referencias contables o de las plusvalías latentes de la Sociedad sino de los beneficios materializados y distribuidos a los accionistas como flujos de efectivo. La estructura de honorarios de incentivo está diseñada para garantizar que: (i) la gestora sólo tendrá derecho a percibir honorarios de incentivo una vez que los accionistas hayan obtenido por su inversión una tasa interna de retorno mínima del 10% y (ii) la gestora como máximo recibirá honorarios de incentivo equivalentes a una cuarta parte del total de distribuciones de capital realizadas por la Sociedad a los accionistas por encima del importe de las aportaciones. A estos efectos, se entenderán como distribuciones de capital, todos los pagos realizados a los accionistas por medio de dividendos, recompra de acciones, reducción de capital o transacciones similares que supongan un pago en efectivo a los accionistas, y como total de distribuciones de capital en una determinada fecha, el conjunto de distribuciones de capital realizadas hasta dicha fecha.

Sobre la base de lo anterior, y en ausencia de distribuciones a los accionistas, el importe total abonado a la gestora durante el ejercicio 2014 asciende a 4.408 miles de euros en concepto de honorarios base.

En relación con lo anterior se señala que los consejeros de Hispania, Doña María Concepción Osácar Garaicoechea y Don Fernando Gumuzio Íñiguez de Onzoño son miembros del Consejo de Administración y, al mismo tiempo, accionistas indirectos, a través de sus sociedades patrimoniales (Baztán Consultores, S.L. y Hermanos Bécquer 10, S.L., respectivamente) de Azora Altus, S.L., sociedad cabecera del Grupo Azora, al que pertenece Azora Gestión, S.G.I.I.C., S.A.

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

De acuerdo con los principios de la política retributiva de Hispania, propuestos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración, al tratar la remuneración de consejeros, el Consejo de Administración no sólo debe considerar la responsabilidad y el grado de compromiso del consejero, sino también las exigencias del mercado, utilizando para ello criterios de moderación, debidamente contrastados, en su caso, con los informes facilitados por profesionales expertos en la materia.

Con el propósito de mantener a los consejeros motivados y comprometidos con la Sociedad a largo plazo, el Consejo de Administración debe procurar, en todo momento, que la retribución del consejero sea acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables en dimensión, tamaño y/o actividad. Para ello, la Sociedad ha llevado a cabo un análisis retributivo de mercado y ha contado con el informe comparativo sobre retribuciones elaborado por Spencer Stuart en febrero de 2014.

Por otra parte, la retribución de los consejeros se compone únicamente de una asignación fija en función de los cargos que desempeñen los mismos dentro del Consejo de Administración y sus comisiones. De este modo se limita al máximo la exposición a riesgos excesivos derivados de la consecución de determinados objetivos o resultados.

Respecto de las medidas previstas para evitar conflictos de interés, de acuerdo con lo establecido en el artículo 24.1 del Reglamento del consejo de administración, los consejeros procurarán evitar las situaciones que puedan suponer un conflicto de interés entre la Sociedad y el consejero o sus personas vinculadas y, en todo caso, el Consejero deberá comunicar, cuando tuviese conocimiento de los mismos, la existencia de conflictos de interés al Consejo de Administración y abstenerse de asistir e intervenir en las deliberaciones y votaciones que afecten a asuntos en los que se halle interesado personalmente.

## **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

A la fecha de la emisión del presente informe, está previsto que los principios y criterios que rigen la actual política de remuneraciones, descrita en los apartados anteriores, permanezcan en términos similares a los vigentes. Por tanto, salvo que los órganos sociales competentes acuerden llevar a cabo modificaciones atendiendo a circunstancias o hechos de carácter estratégico, financiero o de otra naturaleza que así lo aconsejasen, está previsto mantener el nivel retributivo establecido en 2014.

**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

Está previsto que el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, así como el papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se desarrolle en términos similares a los descritos en los apartados A.1. y A.2., sin que se prevean cambios en relación con los mismos.

**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

La política de retribuciones de los consejeros prevista para ejercicios futuros no difiere de lo descrito en el apartado A.13 de este informe.

## **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**

1. Respecto de los consejeros independientes, la retribución fija anual establecida para el ejercicio 2014, por su pertenencia al Consejo, o a sus distintas comisiones, se estructura de la siguiente manera:

- Consejo de Administración (Presidente 120.000 €, Vocal 50.000 €)
- Comisión Ejecutiva (Presidente 30.000 €, Vocal 10.000 €)
- Comisión de Auditoría (Presidente 20.000 €, Vocal 10.000 €)
- Comisión de Nombramientos y Retribuciones (Presidente 10.000 €, Vocal 10.000 €)

La retribución percibida por los consejeros independientes se corresponde con el periodo comprendido entre el 14 de marzo de 2014 (fecha de salida a cotización en Bolsa de la Sociedad) y 31 de diciembre de 2014.

2. En cuanto a los consejeros que ostentan la categoría de "otros consejeros externos", esto es, Don Fernando Gumuzio Íñiguez de Onzoño y Doña María Concepción Osácar Garaicoechea, dadas sus especiales circunstancias y su vinculación con la sociedad gestora (Azora Gestión, S.G.I.I.C., S.A.), perciben exclusivamente la cantidad de un euro (1€) cada uno en concepto de retribución anual por su pertenencia al Consejo de Administración, sin que proceda retribución adicional alguna por su pertenencia a las comisiones delegadas del mismo.

3. Conforme a lo previsto en el artículo 37.3 de los Estatutos Sociales, los consejeros tienen derecho a que les sean abonadas determinadas cantidades en concepto de dietas de asistencia cuando así lo decida la Junta General de Accionistas. Sin embargo, y en tanto que la Junta General de Accionistas de la Sociedad no se ha pronunciado al respecto, no corresponderá a los consejeros dieta alguna por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y/o de sus comisiones delegadas.

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2014
RAFAEL MIRANDA ROBREDO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ PEDRO PÉREZ-LLORCA Y RODRIGO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
LUIS ALBERTO MAÑAS ANTÓN	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
M <sup>a</sup> CONCEPCIÓN OSÁCAR GARAICOECHEA	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FERNANDO GUMUZIO IÑIGUEZ DE ONZOÑO	Otro Externo	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
LUIS ALBERTO MAÑAS ANTÓN	0	56	0	0	0	0	0	0	56	
JOSÉ PEDRO PÉREZ-LLORCA Y RODRIGO	0	56	0	0	0	0	0	0	56	
FERNANDO GUMUZIO IÑIGUEZ DE ONZOÑO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
M <sup>a</sup> CONCEPCIÓN OSÁCAR GARAICOECHEA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
RAFAEL MIRANDA ROBREDO	0	128	0	0	0	0	0	0	128	
JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	0	56	0	0	0	0	0	0	56	

#### 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 2014	Total año 2013
LUIS ALBERTO MAÑAS ANTÓN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JOSÉ PEDRO PÉREZ-LLORCA Y RODRIGO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FERNANDO GUMUZIO IÑIGUEZ DE ONZOÑO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
M <sup>º</sup> CONCEPCIÓN OSÁCAR GARAICOECHEA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
RAFAEL MIRANDA ROBREDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	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
FERNANDO GUMUZIO IÑIGUEZ DE ONZOÑO	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	56	0	0	56	0	0	0	0	56	0	0
JOSÉ PEDRO PÉREZ-LLORCA Y RODRIGO	56	0	0	56	0	0	0	0	56	0	0
LUIS ALBERTO MAÑAS ANTÓN	56	0	0	56	0	0	0	0	56	0	0
M <sup>º</sup> CONCEPCIÓN OSÁCAR GARAICOECHEA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAFAEL MIRANDA ROBREDO	128	0	0	128	0	0	0	0	128	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>296</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>296</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>296</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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.

Las remuneraciones de los Consejeros no están vinculadas al rendimiento de la entidad

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
<b>Votos emitidos</b>	0	0,00%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	0	0,00%
<b>Votos a favor</b>	0	0,00%
<b>Abstenciones</b>	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.

N/A

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 23/02/2015.

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

Sí

No