

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-58348038

DENOMINACIÓN SOCIAL

DESARROLLOS ESPECIALES DE SISTEMAS DE ANCLAJES, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

ANTONIO MACHADO 78-80 EDIF. AUSTRALIA 1º LOCAL A, (P. DE
NEGOCIOS VILADECANS) 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

De conformidad con las modificaciones introducidas por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, en la Ley de Sociedades de Capital (en adelante LSC) y conforme al nuevo artículo 529 novodecies LSC, se establece que la política de remuneraciones de los Consejeros se apruebe por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años y que la propuesta de dicha política de remuneraciones sea motivada y vaya acompañada de un informe específico elaborado por la Comisión de Retribuciones. A tal efecto y de conformidad con lo previsto en la legislación, el cargo de Consejero deberá ser necesariamente remunerado (artículo 529 sexdecies LSC) y en los Estatutos Sociales deberá indicarse expresamente el sistema de retribución de los Consejeros, determinando los conceptos retributivos a percibir por éstos (artículo 217 LSC).

El Consejo de Administración es el órgano competente para revisar la política de retribución de los Consejeros, adoptando las medidas que estime más convenientes para su mantenimiento, corrección o mejora.

La Comisión de Retribuciones y Nombramientos asiste al Consejo de Administración en dicha función, revisa la retribución de los Consejeros para que guarde relación con el desempeño profesional de los mismos y sea transmitida con total transparencia al mercado, proponiendo al Consejo de Administración las medidas que estima más convenientes al respecto.

En consecuencia, se encarga de (i) preparar las decisiones relativas a las remuneraciones, (ii) informar de la política general de retribuciones y (iii) revisar que la composición y la cuantía de la retribución de los Consejeros para que sea acorde al ejercicio de sus funciones en la Compañía y el Grupo.

En concreto, la política de retribuciones para el ejercicio 2015 se basará en:

1. En cuanto a la Remuneración por desempeño de las funciones propias del cargo de Consejero:

- Desde hace diversos ejercicios (incluido el 2014) y salvo la retribución del Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas, no ha habido remuneración por el desempeño de las funciones propias de Consejero en el Consejo de Administración y en las Comisiones Delegadas; y ello desde que la totalidad de Consejeros acordó no percibir remuneración alguna. Así, cada ejercicio con los correspondientes acuerdos de Junta General a propuesta del Consejo de Administración y con los informes de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se ha seguido dicha política retributiva,

- Atendido el tenor de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre (y especialmente los artículos 529 sexdecies y 529 septdecies LSC), se hace conveniente establecer una remuneración máxima anual destinada a la retribución de los Consejeros por sus funciones como tales.

- Se someterá a la Junta General el acuerdo de fijar un importe máximo anual (ejercicio 2015) de 6.000 euros, que la Sociedad podrá satisfacer al conjunto de los Consejeros por su condición de tales. Atendida la retribución del Consejero

Delegado por el ejercicio de funciones ejecutivas, el mismo no percibirá remuneración alguna por su condición de Consejero en relación a la cifra antes indicada.

- Dicha cantidad fija, global y máxima corresponderá distribuirla por igual entre todos los Consejeros (salvo lo indicado respecto al Consejero Delegado) por el desempeño de las funciones propias del cargo de miembros del Consejo de Administración, sin dietas de asistencia, pertenencia y asistencia a Comisiones Delegadas o por cualquier otro concepto. Dicha percepción efectiva estará sometida a la condición que se establece en los Estatutos Sociales, de que exista un resultado positivo en el Grupo Consolidado del ejercicio en que deba percibirse, y que será hecha efectiva, en su caso, una vez formuladas las correspondientes cuentas anuales por el Órgano de Administración.

2. En cuanto a la remuneración por el desempeño de las funciones ejecutivas por el Consejero Delegado:

- El Consejero Delegado tiene suscrito con la Sociedad un contrato mercantil de prestación de servicios de administración de empresas (29 de junio de 2011), de carácter indefinido, con exclusividad y pacto no concurrencial post-contractual de dos años.

- El Consejero Delegado percibe una retribución de carácter no variable por el desempeño de sus funciones ejecutivas en la Sociedad dominante y en sus participadas; consistente para el ejercicio 2014 en 150.000 euros brutos. Dicha cantidad fija dineraria no variará durante el ejercicio 2015.

- El Consejero Delegado tiene derecho con cargo a la Sociedad a i) una Póliza de Seguro de Accidentes e Invalidez y a ii) una Póliza de Seguro de Salud Familiar.

- El Consejero Delegado percibe, con carácter excepcional y no recurrente, una retribución de carácter variable a largo plazo consistente en una cantidad equivalente a la remuneración fija dineraria indicada, cuya percepción efectiva está condicionada a la obtención i) durante un ejercicio de unos resultados consolidados del Grupo superiores a 600.000 euros antes de impuestos (BAI) o ii) durante dos ejercicios consecutivos un BAI acumulado de cuando menos 600.000 euros. Durante el ejercicio 2014, el Consejero Delegado, por este concepto, no ha percibido ni devengado a su favor cantidad alguna.

- Para el supuesto de resolución contractual unilateral por parte de la Sociedad y sin causa justa o legal hay establecida una indemnización de acuerdo con lo que se explica en el apartado A.6.

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

De conformidad con lo previsto en la normativa de aplicación, tras la entrada en vigor de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, que modifica la Ley de Sociedades de Capital, la Compañía cuenta con una Comisión de Nombramientos y Retribuciones que se encarga de realizar las propuestas sobre política de retribuciones al Consejo de Administración, en los parámetros establecidos en dicha normativa.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se encuentra integrada por cuatro (4) consejeros: un consejero independiente, que es su Presidente, dos consejeros dominicales y un consejero externo.

En el ejercicio de las facultades que se le atribuyen por la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión conoce los concretos servicios que se prestan por los Consejeros a la Sociedad y, en función de los mismos y la dedicación que cada uno de los miembros presta a la Compañía por su pertenencia a los órganos de los que sea integrante, percibe una cantidad acorde con las funciones desempeñadas.

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

Atendido el tenor de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre (y especialmente los artículos 529 sexdecies y 529 septdecies LSC), se hace conveniente establecer una remuneración máxima anual destinada a la retribución de los Consejeros por sus funciones como tales.

Se someterá a la Junta General el acuerdo de fijar un importe máximo anual (ejercicio 2015) de 6.000 euros, que la Sociedad podrá satisfacer al conjunto de los Consejeros por su condición de tales. Atendida la retribución del Consejero Delegado por el ejercicio de funciones ejecutivas, el mismo no percibirá remuneración alguna por su condición de Consejero en relación a la cifra antes indicada.

Dicha cantidad fija, global y máxima corresponderá distribuirla por igual entre todos los Consejeros (salvo lo indicado respecto al Consejero Delegado) por el desempeño de las funciones propias del cargo de miembros del Consejo de Administración, sin dietas de asistencia, pertenencia y asistencia a Comisiones Delegadas o por cualquier otro concepto. Dicha percepción efectiva estará sometida a la condición que se establece en los Estatutos Sociales, de que exista un resultado positivo en el Grupo Consolidado del ejercicio en que deba percibirse, y que será hecha efectiva, en su caso, una vez formuladas las correspondientes cuentas anuales por el Órgano de Administración.

En relación con el Consejero Delegado (Don José María Vidal Vía), percibe una retribución de carácter no variable o sueldo por el desempeño de sus labores ejecutivas en la sociedad dominante y en sus participadas; consistente para el ejercicio 2015 en 150.000 euros brutos. Todo ello en virtud del contrato mercantil de prestación de servicios de administración de empresas de fecha 29 de junio de 2011.

El Consejero Delegado no recibe otras retribuciones fijas, más allá de aquellas referentes a sistemas de previsión que se identificarán en el apartado A10.

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
--

No es de aplicación a los Consejeros en el ejercicio 2015 por lo indicado en el apartado A1, salvo para el Consejero Delegado.

Respecto al Consejero Delegado, éste ostentaría un derecho de retribución variable a largo plazo (bonus), consistente en una cantidad igual a su remuneración fija anual, cuya percepción efectiva está condicionada a la obtención determinados resultados consolidados (BAI); Dichos emolumentos tienen carácter excepcional y no son recurrentes, por lo que de darse las circunstancias que producen su devengo, no serían de aplicación en los mismos términos en ejercicios posteriores. Todo ello en virtud del Contrato de fecha 29 de junio de 2011, modificado en cuanto a la remuneración variable por acuerdo aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 14 de mayo de 2012, previo informe positivo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada el mismo día; y ratificado en la Junta General de Accionistas de fecha 12 de junio de 2012.

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

En el ejercicio 2015, no existen establecidos sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros.

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

Explique las indemnizaciones

En el ejercicio 2015, no existen indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como Consejero; a excepción de lo establecido para el Consejero Delegado en su Contrato, en el que se indica que:

Para el supuesto de resolución contractual unilateral por parte de la Sociedad y sin causa justa o legal, una indemnización (con independencia de los haberes a los que tuviera derecho por todos los conceptos de retribución hasta ese momento) de:

- 5 veces la cifra de retribución de carácter no variable que percibe a la fecha el Consejero Delegado, si la resolución se produce en los ejercicios 2014, 2015 y 2016.

- 6,66 veces la cifra de retribución de carácter no variable que percibe a la fecha el Consejero Delegado, si la resolución se produce en los ejercicios 2017 y posteriores (aplicándose para éstos últimos la indemnización indicada incrementada o decrementada según la variación del IPC o índice sustitutivo).

Para el supuesto de cambio de control accionarial en la Sociedad y en el caso de que el Consejero Delegado decidiese no continuar en sus funciones ejecutivas, se establece una indemnización máxima, vinculada al precio unitario de la acción de la Sociedad al momento en que se haya efectuado la operación que dio lugar al cambio de control accionarial, igual a las cantidades previstas en el apartado anterior.

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

La relación contractual con el Consejero Delegado es de carácter indefinida, existiendo unas condiciones de exclusividad y no competencia, que son remuneradas y cuyo importe ya está incluido en la retribución de carácter no variable anual.

La obligación de no competencia se establece por el plazo de dos años desde la fecha de terminación de la relación contractual y la obligación de confidencialidad se establece durante el plazo de cinco años (dos años para aquellos conocimientos que se refieran al sector del mercado).

En cuanto al plazo de preaviso establecido en caso de dimisión del Consejero Delegado, se establece en tres meses.

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 es de aplicación a los Consejeros en el ejercicio 2015, por no existir remuneración suplementaria devengada como contraprestación por los servicios prestados distintos de 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

No es de aplicación a los Consejeros en el ejercicio 2015, por no existir retribución en forma de anticipos, créditos o garantías.

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

Explique las remuneraciones en especie

No es de aplicación a los Consejeros en el ejercicio 2015.

El Consejero Delegado tiene un derecho a su favor, durante la vigencia de la relación contractual y a cargo de la Sociedad a:

- Una Póliza de Seguro de Accidentes e Invalidez.
- Una Póliza de Seguro de Salud Familiar.

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 es de aplicación a los Consejeros en el ejercicio 2015.

El Consejero Delegado no tiene derecho a percepción directa o a remuneración complementaria alguna de las establecidas en dicho contrato, por la pertenencia o ejercicio de cargos (en el caso de que fueran retribuidos) en sociedades participadas del Grupo. El Consejero Delegado ostenta en las sociedades participadas del Grupo, el cargo de persona física representante del administrador (DESARROLLOS ESPECIALES DE SISTEMAS DE ANCLAJE, S.A.).

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 es de aplicación a los Consejeros en el ejercicio 2015, por no existir otros conceptos retributivos distintos a los que se ha hecho mención anteriormente.

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

El Consejo de Administración considera que existe una adecuada relación entre la retribución de carácter no variable retribución fija y la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado de la Sociedad.

El principio general para el establecimiento de la política retributiva es el de generación de valor para el Grupo y el alineamiento con los intereses de los accionistas, asegurando la transparencia y competitividad. Por ello se ha establecido una retribución variable a largo plazo –ya indicada en el apartado A.4- que se encuentra vinculada a la consecución de objetivos a medio plazo, ligados a los beneficios de la Sociedad y del Grupo Consolidado antes de impuestos (BAI) -muy superiores a dicha retribución-, con el fin de fomentar la retención y motivación del Consejero Delegado, y que contribuyen a la generación de valor para la Sociedad y el Grupo.

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

Respecto a la política de retribuciones indicada en el apartado A. anterior la Compañía no prevé cambios para ejercicios futuros.

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

De conformidad con lo previsto en el Informe elaborado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre Política de Retribuciones de los Consejeros cuyo contenido se prevé proponer a la Junta General de Accionistas para el ejercicio en curso, las retribuciones se refieren al ejercicio 2015, y no se prevén cambios para ejercicios futuros.

En cualquier caso, si para ejercicios futuros se previera el aumento en el importe de global anual de la retribución, deberá ser sometido a la primera Junta General de Accionistas que se celebre, de conformidad con lo previsto en las disposiciones de la Ley de Sociedades de Capital.

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

No existe previsión general sobre incentivos en el sistema de remuneración para reducir la exposición de la Sociedad a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la misma; salvo la previsión de retribución variable a largo plazo del consejero delegado que se encuentra vinculada a la consecución de unos objetivos de resultado muy superiores a lo que sería, en su caso, el concepto de dicho concepto retributivo.

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

De conformidad con lo acordado por la Junta General celebrada en 2014, a propuesta unánime del Consejo de administración los consejeros no han recibido remuneración alguna durante dicho ejercicio.

Respecto al Consejero Delegado su retribución de carácter no variable y su retribución variable a largo plazo, se encuentran detalladas en los apartados A3 y A4 y son consecuencia del desarrollo de los acuerdos contractuales, también descritos en dichos apartados (la remuneración no variable no se ha modificado respecto al ejercicio anterior y la remuneración variable a largo plazo no se ha devengado).

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
ENRIQUE MORERA GUAJARDO	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ ANTONIO SEGARRA TORRES	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ MARÍA VIDAL VÍA	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JUAN LUIS AGUIRRE UNCETA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JAVIER BAÑARES PARERA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ AITOR BARRENECHEA DELGADO	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ANTONIO CABEZA GIL-CASARES	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
AITOR-JON CAREAGA AZCÁRRAGA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FRANCISCO CONSTANS ROS	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CAMILO PEREIRA PEREZ	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
TRINIDAD ROIG FARRAN	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
DANIEL ZUBIRI OTEIZA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
NEIL, 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
JOSÉ MARÍA VIDAL VÍA	0	150	0	0	0	0	0	4	154	

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
JOSÉ MARÍA VIDAL VÍA	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
JOSÉ MARÍA VIDAL VÍA	154	0	0	154	0	0	0	0	154	163	0
TOTAL	154	0	0	154	0	0	0	0	154	163	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.

Ya se ha explicado en el apartado A.13.

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	1.495.352	83,62%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	1.495.352	100,00%
Abstenciones	0	0,00%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

No hay ninguna otra información relevante en materia de remuneraciones respecto a los Consejeros.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/03/2015.

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

Sí

No