

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.

A28430882

DENOMINACIÓN SOCIAL

PROSEGUR COMPAÑIA DE SEGURIDAD S.A

DOMICILIO SOCIAL

CL PAJARITOS 24

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 se recogen en los apartados 3 a 5 del artículo 22 de los estatutos sociales de la Compañía hacen referencia a la retribución de los Consejeros en los términos siguientes:

“22.3. El cargo de Consejero es retribuido. La retribución de los Consejeros consistirá en una asignación anual fija y en dietas por asistencia a cada sesión del Órgano de administración de la Sociedad y de sus Comités. La retribución que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus Consejeros no podrá superar la cantidad máxima que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas...”

22.5. Con independencia de las retribuciones previstas en los apartados precedentes derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración, los Consejeros que desempeñen otras funciones ejecutivas o de asesoramiento en la Sociedad, sea cual fuere la naturaleza de su relación con ésta, tendrán derecho a percibir las remuneraciones que se hubieren pactado por el desempeño de dichas funciones (...)

Estructura de la retribución:

- Cantidad fija: el Consejero tiene derecho a percibir una cantidad fija en función de los cargos que desempeñe dentro del Consejo y sus Comisiones.

- Dietas de asistencia: los Consejeros tendrán derecho a que les sean abonadas determinadas cantidades en concepto de dietas de asistencia tanto al Consejo de Administración como a la Comisión Ejecutiva y a las Comisiones consultivas o de control (Comisión de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones).

Cambios: No se han realizado cambios significativos en la estructura de la política retributiva.

Criterios: Por su parte, el artículo 28 del reglamento del Consejo de Administración establece que el Consejo procurará que la retribución del Consejero sea moderada en función de las exigencias del mercado y, en su caso, si lo estima oportuno, que en una parte se halle vinculada a los rendimientos de la Compañía. Asimismo, en relación con los Consejeros externos, el artículo 29 del citado reglamento señala que el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones adoptarán todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que la retribución de los Consejeros externos se ajuste a determinadas directrices.

Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto de los fijos: Únicamente el Consejero Delegado tiene retribución variable tal y como se detalla en el apartado A4.

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

Trabajos preparatorios:

1º) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reúne una vez al año para preparar el Informe Anual de Retribución de Consejeros. Por medio del mismo, propone al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros para el año en curso, su aplicación en el ejercicio anterior y para ejercicios futuros.

2º) El Consejo de Administración aprueba la retribución del Consejo de Administración para el ejercicio en curso y el Informe Anual de Retribución de Consejeros en puntos del orden del día separados. Un ejemplar del referido informe debidamente diligenciado por el Secretario queda depositado en la secretaría de la Sociedad.

3º) Una vez aprobado el Informe Anual de Retribución de Consejeros por el Consejo éste propone a la Junta General de Accionistas la aprobación consultiva del mismo.

4º) Por último, el Informe Anual de Retribución de Consejeros se somete a aprobación consultiva por la Junta General de Accionistas.

No se ha realizado mandato a asesor externo alguno con respecto a la política retributiva.

La Comisión de Nombramiento y Retribuciones está compuesta por los siguientes miembros:

Presidente

Don Eugenio Ruiz-Galvez Priego (Consejero Independiente)

Vocales

Doña Helena Revoredo Delvecchio (Consejera Dominical)

Don Isidro Fernández Barreiro (Consejero Independiente)

Don Pedro Guerrero Guerrero (Consejero Independiente)

Vocal y Secretario

Don Fernando Vives Ruiz (Consejero Independiente)

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

La Junta General de Accionistas de Prosegur, en su reunión del día 28 de junio de 2010, acordó fijar, con efectos para el ejercicio 2010 y sucesivos, la cantidad máxima de la retribución anual fija que puede satisfacer la Compañía al conjunto de sus Consejeros en su condición de tales, así como el máximo de la remuneración de los Consejeros ejecutivos por dicha condición.

Conforme al citado límite, la remuneración de los Consejeros por su actividad como tales y pertenecía a comisiones del Consejo quedó fijada para el ejercicio 2015 en los siguientes importes:

- Consejo de Administración: retribución fija 39.900 euros y dietas por 1.050 euros, tanto para el Presidente como Vocales.

- Comisión Ejecutiva: retribución fija de 40.000 euros para Presidente y 25.000 euros para Vocales; ambos cargos cuentan con una dieta de 1.850 euros.

- Comisión de Auditoría: retribución fija de 33.750 euros para Presidente y 25.000 euros para Vocal; ambos cargos cuentan con una dieta de 1.850 euros.

- Comisión de Nombramientos y Retribuciones: retribución fija de 17.850 euros para el Presidente y 14.700 euros para Vocal; en ambos casos la dieta es de 1.400 euros.

Adicionalmente, se establecieron las siguientes retribuciones fijas:

- Consejero Delegado: 725.000 euros

- Presidente: 470.596 euros.

- Vicepresidente: 157.500 euros.

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

Únicamente el Consejero Delegado tiene retribución variable por un importe teórico de 500.000 euros. La consecución de dicho variable por parte del Consejero Delegado está directamente relacionada con el grado de consecución de Creación de Valor del Grupo, según el objetivo fijada para el ejercicio. La cuantía de la retribución variable es determinada al cierre de cada ejercicio sobre la base del porcentaje de la retribución fija anual. La selección de estos objetivos se realiza teniendo en cuenta la relevancia para la Compañía, tanto en sus diferentes áreas de negocio como áreas geográficas, así como la Creación de Valor sostenible. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprueba el grado de consecución de la Creación de Valor y su derivada en retribución variable.

Además, el Consejero Delegado participa del Plan de incentivos a largo plazo denominado Plan 2014 aprobado por la Junta General de Accionistas del 29 de mayo de 2012. Dicho Plan 2014 está vinculado al plan estratégico 2012-2014 y su métrica es la Creación de Valor del Grupo, que se calcula en base a la variación del EBITA durante el periodo analizado menos la variación de la deuda durante el mismo periodo. El Plan 2014 tiene un periodo de devengo de tres años con una permanencia de dos años adicionales (inclusive 2016). El próximo Plan de incentivos a Largo Plazo que se tiene previsto aprobar en la próxima Junta de accionistas durante el primer semestre de 2015 se denominará Plan de Incentivos a Largo Plazo 2015-2017 y estará también vinculado a la Creación de Valor, en base a la misma fórmula y con un periodo de permanencia de dos años adicionales.

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 aplica

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

Explique las indemnizaciones

No se han establecido plazos específicos de preaviso para la terminación de la relación de los Consejeros Ejecutivos con la sociedad, ni indemnizaciones o blindajes por resolución o terminación de dicha relación.

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

Doña Chantal Gut Revoredo dispone de un contrato especial de trabajo para personal de alta dirección con carácter indefinido en vigor desde 21 de noviembre de 2013. Dicho contrato no contiene cláusulas específicas de indemnización o permanencia, ni similares. Por el contrario, Doña Chantal deberá cumplir durante el periodo de validez del contrato, con un compromiso de no competencia. El plazo de preaviso para la extinción del contrato, tanto para Doña Chantal como para la Compañía, es de tres meses. En el caso de que la Compañía no cumpla con dicho preaviso, el directivo tendrá derecho a percibir el importe equivalente a los salarios correspondientes a la duración del periodo incumplido.

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 aplica.

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 aplica.

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

Explique las remuneraciones en especie

Prima de Seguro de vida de la Presidente y del Consejero Delegado, así como otros conceptos por importe de 52.000 euros en total y en conjunto durante 2014. Para 2015 se mantendrán dichas remuneraciones en especie.

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 aplica

- 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 aplica

- A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

La retribuciones fijas de los Consejeros no habían sido incrementadas desde 2012. La retribución variable del Consejero Delegado se vincula a la Creación de Valor del Grupo. La retribuciones son ajustadas con respecto a puestos similares en otras Compañías.

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

La política retributiva de Prosegur en los años futuros se basará en una retribución fija establecida en función de la labor desempeñada dentro de la Compañía y a las prácticas de mercado. Además, para el caso del Consejero Delegado, se complementará con planes de retribución variable en función de la Creación de Valor de la Compañía entre los periodos que se establezcan para tal efecto. El Plan de Incentivos a Largo Plazo 2014 está vinculado al plan estratégico 2012-2014 y su métrica es la Creación de Valor del Grupo, que se calcula en base a la variación del EBITA durante el periodo analizado menos la variación de la deuda durante el mismo periodo. El Plan 2014 tiene un periodo de devengo de tres años con una permanencia de dos años adicionales (inclusive 2016). El próximo Plan de Incentivos a Largo Plazo que se tiene previsto aprobar en la próxima Junta de accionistas en el primer semestre de 2015 se denominará Plan de Incentivos a Largo Plazo 2015-2017 y estará también vinculado a la Creación de Valor, en base a la misma fórmula y con un periodo de permanencia de dos años adicionales.

- 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

1º) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reúne una vez al año para preparar el Informe Anual de Retribución de Consejeros. Por medio del mismo, propone al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros para el año en curso, su aplicación en el ejercicio anterior y para ejercicios futuros.

2º) El Consejo de Administración aprueba la retribución del Consejo de Administración para el ejercicio en curso y el Informe Anual de Retribución de Consejeros en puntos del orden del día separados. Un ejemplar del referido informe debidamente diligenciado por el Secretario queda depositado en la secretaría de la Sociedad.

3º) Una vez aprobado el Informe Anual de Retribución de Consejeros por el Consejo éste propone a la Junta General de Accionistas la aprobación consultiva del mismo.

4º) Por último, el Informe Anual de Retribución de Consejeros se somete a aprobación consultiva por la Junta General de Accionistas.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

El Consejero Delegado participa en el plan de incentivos a largo plazo denominado Plan 2014. Dicho Plan 2014 está vinculado al plan estratégico 2012-2014 y su métrica es la Creación de Valor del Grupo, que se calcula en base a la variación del EBITA durante el periodo analizado menos la variación de la deuda durante el mismo periodo. El Plan 2014 tiene un periodo de devengo de tres años con una permanencia de dos años adicionales (inclusive 2016). El próximo Plan de Incentivos a Largo Plazo que se tiene previsto aprobar en la próxima Junta de accionistas durante el primer semestre de 2015 se denominará Plan de Incentivos a Largo Plazo 2015-2017 y estará también vinculado a la Creación de Valor, en base a la misma fórmula y con un periodo de permanencia de dos años adicionales.

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

Durante el ejercicio 2014, la retribución que ha correspondido a los Consejeros por su actividad como tales (i.e., al margen de cualquier actividad como ejecutivos) se ha estructurado, dentro del marco legal y estatutario, con arreglo a los siguientes criterios y conceptos retributivos, dentro del límite máximo a tal efecto determinado por la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de los estatutos sociales:

1. Cantidad fija
2. Dietas de asistencia

Los Consejeros no perciben ningún otro tipo de retribución por su actividad como tales.

Estructura de la retribución de los Consejeros ejecutivos por el ejercicio de funciones ejecutivas durante 2014:

Al margen de su retribución como Consejeros, la Presidente, el Vicepresidente y el Consejero Delegado han percibido la retribución correspondiente por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, que presenta la siguiente estructura:

1. Retribución fija: para la Presidente, el Vicepresidente y el Consejero Delegado.
2. Retribución variable a corto plazo (anual): El Consejero Delegado percibe, además, una retribución variable anual (bonus) en función del grado de cumplimiento de sus objetivos.
3. Retribución variable a largo plazo: El Consejero Delegado también participa en los Planes de Incentivo a Largo Plazo de la Compañía.
4. Seguro de vida y otros: para ambos Consejeros ejecutivos.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
ISIDRO FERNANDEZ BARREIRO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
HELENA IRENE REVOREDO DELVECCHIO	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CHRISTIAN GUT REVOREDO	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MIRTA MARIA GIESSO CAZENAVE	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CHANTAL GUT REVOREDO	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
EDUARDO PARAJA QUIROS	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
PEDRO GUERRERO GUERRERO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
EUGENIO RUIZ-GALVEZ PRIEGO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FERNANDO VIVES RUIZ	Independiente	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
HELENA IRENE REVOREDO DELVECCHIO	471	40	18	0	0	49	0	30	608	603
CHRISTIAN GUT REVOREDO	625	40	22	500	0	25	0	22	1.234	1.230
CHANTAL GUT REVOREDO	69	40	22	0	0	38	0	1	170	144
ISIDRO FERNANDEZ BARREIRO	0	197	32	0	0	65	0	0	294	294
MIRTA MARIA GIESSO CAZENAVE	0	40	4	0	0	0	0	0	44	44

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
PEDRO GUERRERO GUERRERO	0	40	32	0	0	73	0	0	145	147
FERNANDO VIVES RUIZ	0	40	23	0	0	40	0	0	103	102
EUGENIO RUIZ-GALVEZ PRIEGO	0	40	32	0	0	68	0	0	140	141
EDUARDO PARAJA QUIROS	0	40	5	0	0	0	0	0	45	44

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

CHRISTIAN GUT REVOREDO Plan 2014												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014					Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
29/05/2012	1.812.740	1.812.740	33,10	2015 a 2017		0	0	0,00	no aplica			
Condiciones: no aplica												
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	0	0	0,00	no aplica	
Otros requisitos de ejercicio: no aplica												

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
HELENA IRENE REVOREDO DELVECCHIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CHRISTIAN GUT REVOREDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CHANTAL GUT REVOREDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ISIDRO FERNANDEZ BARREIRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MIRTA MARIA GIESSO CAZENAVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PEDRO GUERRERO GUERRERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FERNANDO VIVES RUIZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EUGENIO RUIZ-GALVEZ PRIEGO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EDUARDO PARAJA QUIROS	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
HELENA IRENE REVOREDO DELVECCHIO	608	0	0	608	0	0	0	0	608	603	0
CHRISTIAN GUT REVOREDO	1.234	0	0	1.234	0	0	0	0	1.234	1.230	0
CHANTAL GUT REVOREDO	170	0	0	170	0	0	0	0	170	144	0
ISIDRO FERNANDEZ BARREIRO	294	0	0	294	0	0	0	0	294	294	0
MIRTA MARIA GIESSO CAZENAVE	44	0	0	44	0	0	0	0	44	44	0
PEDRO GUERRERO GUERRERO	145	0	0	145	0	0	0	0	145	147	0
FERNANDO VIVES RUIZ	103	0	0	103	0	0	0	0	103	102	0
EUGENIO RUIZ-GALVEZ PRIEGO	140	0	0	140	0	0	0	0	140	141	0
EDUARDO PARAJA QUIROS	45	0	0	45	0	0	0	0	45	44	0
TOTAL	2.780	0	0	2.780	0	0	0	0	2.780	2.749	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.

El Consejero Delegado percibe una retribución variable anual (bonus) en función del grado de cumplimiento de sus objetivos. El Consejero Delegado, adicionalmente, participa en los Planes de Incentivos a Largo Plazo de la Compañía. El objetivo de la retribución variable (bonus) del año 2015 del Consejero Delegado es la Creación de Valor del Grupo. Por otro lado, los Planes de Incentivos a Largo Plazo de la compañía también tienen como objetivo la Creación de Valor, que se establece como la variación de los EBITAs en el periodo señalado menos la variación de la deuda entre los ejercicios que midan los planes. El próximo Plan de Incentivos a Largo Plazo se basará en los mismos principios de creación de valor.

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	532.647.084	86,31%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	81.779.856	15,35%
Votos a favor	449.716.348	84,43%
Abstenciones	1.150.880	0,22%

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 aplica.

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

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

Sí

No