

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2013
--	------------

C.I.F.	A-28414811
---------------	------------

DENOMINACIÓN SOCIAL

ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

AVDA. ARTESANOS, 28, (TRES CANTOS) MADRID

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

Los principios y fundamentos de la política de remuneraciones de la sociedad están basados en lo dispuesto en los artículos 32 de los Estatutos Sociales y en el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración.

De conformidad con lo dispuesto en el primero de los artículos mencionados, "Los Consejeros percibirán las dietas de asistencia que la Junta General de Accionistas fije para cada ejercicio, así como una retribución consistente en una participación en las ganancias equivalente al cinco por ciento del beneficio obtenido en el ejercicio por el grupo consolidado, dentro de los límites previstos en el artículo 218 de la Ley de Sociedades de Capital. Una vez determinado el importe de la participación en las ganancias, de dicho importe se deducirán las cantidades recibidas por los Consejeros en concepto de dietas y, si resultase un saldo positivo, éste será el importe que efectivamente perciban los Consejeros en concepto de participación en las ganancias.

La base para determinar la retribución conjunta del Consejo de Administración consistente en una participación en las ganancias se calculará como la suma del Beneficio antes de Impuestos (tomado de la Cuenta de Resultados Separada Consolidada) y el Total de Ingresos y Gastos imputados directamente en el Patrimonio Neto (tomado del Estado de Resultados Global Consolidado).

La retribución prevista en el párrafo primero del presente artículo será compatible e independiente de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones, pensiones o compensaciones de cualquier clase, establecidas con carácter general o singular para aquellos Administradores que tengan funciones ejecutivas o que mantengan con la Sociedad una relación laboral común o especial de alta dirección o de prestación de servicios.

La retribución de los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas también podrá consistir en la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas o estar referenciada al valor de las acciones y su aplicación requerirá un acuerdo de la Junta General."

Los cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada en el ejercicio 2012, es que se ha introducido como novedad el que una vez se haya determinado el importe de la participación en las ganancias, de dicho importe se deducirán las cantidades recibidas por los Consejeros en concepto de dietas y que caso de que resultase un saldo positivo, éste será el importe que efectivamente perciban los Consejeros en concepto de participación en las ganancias.

Asimismo en el ejercicio 2013 se han introducido modificaciones en el sistema retributivo de los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas, pudiendo incluirse en su retribución la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas o estar referenciada al valor de las acciones, requiriéndose para su aplicación el acuerdo de la Junta General.

Los criterios utilizados para fijar la política de remuneración de la sociedad se desarrollan a lo largo del presente informe anual.

La importancia de los conceptos retributivos variables respecto de los fijos y los criterios seguidos para determinar los diferentes componentes de su paquete retributivo serán objeto de desarrollo en el presente informe anual.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

El Comité de Nombramientos y Retribuciones de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A. fue constituido por su Consejo de Administración con fecha 6 de Julio de 2006 y su normativa de funcionamiento y competencias están recogidas en el Art. 34 de los Estatutos Sociales y en el Art. 16 del Reglamento del Consejo de Administración que, a su vez, incorporan las recomendaciones relativas a estos comités contenidas en la Ley 44/2002 de Reforma del Sistema Financiero. El Comité de Nombramientos y Retribuciones es el órgano encargado de velar porque la política retributiva del Consejo de Administración así como de la Alta Dirección de la Compañía sea adecuada al mercado y coherente con la evolución de los resultados de la Compañía.

Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo de Administración, conforme al citado artículo 34 de los Estatutos Sociales, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá las siguientes responsabilidades básicas:

- a) formular y revisar los criterios que deben seguirse para la composición del Consejo de Administración y la selección de candidatos;
- b) elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de consejeros para que éste proceda directamente a designarlos (cooptación) o las haga suyas para someterlas a la decisión de la Junta;
- c) proponer al Consejo de Administración los miembros que deban formar parte de cada una de las Comisiones;
- d) proponer al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y alta dirección;
- e) revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos;
- f) velar por la transparencia de las retribuciones;
- g) informar en relación a las transacciones que impliquen o puedan implicar conflictos de intereses y, en general, sobre las materias contempladas en el Capítulo IX del Reglamento del Consejo de Administración.

La Comisión deberá considerar las sugerencias que le hagan llegar el Presidente, los miembros del Consejo, los directivos o los accionistas de la Sociedad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunirá cada vez que el Consejo o su Presidente soliciten la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones. En todo caso, se reunirá una vez al año para preparar la información sobre las retribuciones de los Consejeros que el Consejo de Administración ha de aprobar e incluir dentro de su documentación pública anual. En el año 2013, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió 5 veces.

La composición actual de este Comité, es la siguiente:

Presidente: Don Eladio Bezares Munilla.

Secretario: Gestión de Inversiones RIMUSA, S.L., representada por Don Ricardo Mugerza Uralde.

Vocales: Don Pablo Igartua Moreno y Don Xabier Arratibel Imaz.

Todos los componentes son consejeros dominicales de ADVEO GROUP INTERNATIONAL, S.A.

Con el fin de determinar la política de remuneraciones y con objeto de que dicho proceso finalice en un sistema retributivo equiparable al de otras compañías comparables, se ha contado con el asesoramiento de consultora internacional de RR.HH. HAY Group y la Dirección Corporativa de RR.HH. de la sociedad.

Debido a la importancia que para nuestros accionistas tiene la política de remuneraciones, en el proceso de definición y aprobación, intervienen diferentes órganos de gestión de la compañía. La definición de la política de remuneración de la compañía se inicia en el seno del Comité de Nombramientos y Retribuciones en el que se supervisan las principales líneas de las remuneraciones de los consejeros y la alta dirección de la Compañía, elevándose para su aprobación al Consejo de Administración. Asimismo, el Comité de Nombramientos y Retribuciones revisa periódicamente los sistemas de retribución, velando por su transparencia y ponderando su adecuación y sus rendimientos en relación a la responsabilidad asumida por sus miembros y las tendencias retributivas observadas en otras compañías cotizadas comparables.

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

Componentes Fijos de la retribución del Consejero Ejecutivo

La retribución fija de devengo anual tiene la cuantía suficiente para garantizar su competitividad en el mercado teniendo en cuenta lo habitual en empresas similares que cotizan en el mercado continuo.

Esta retribución que forma parte de las condiciones económicas y el resto de las convenidas entre la Empresa y el máximo ejecutivo, están contenidas en el correspondiente contrato del Alta Dirección suscrito por ambas partes.

Componentes Fijos de la retribución de los Consejeros No Ejecutivos

Su retribución viene establecida en los artículos 32 de los Estatutos Sociales y en el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración.

De conformidad con lo dispuesto en el primero de los artículos mencionados, "Los Consejeros percibirán las dietas de asistencia que la Junta General de Accionistas fije para cada ejercicio, así como una retribución consistente en una participación en las ganancias equivalente al cinco por ciento del beneficio obtenido en el ejercicio por el grupo consolidado, dentro de los límites previstos en el artículo 218 de la Ley de Sociedades de Capital. Una vez determinado el importe de la participación en las ganancias, de dicho importe se deducirán las cantidades recibidas por los Consejeros en concepto de dietas y, si resultase un saldo positivo, éste será el importe que efectivamente perciban los Consejeros en concepto de participación en las ganancias.

La base para determinar la retribución conjunta del Consejo de Administración consistente en una participación en las ganancias se calculará como la suma del Beneficio antes de Impuestos (tomado de la Cuenta de Resultados Separada Consolidada) y el Total de Ingresos y Gastos imputados directamente en el Patrimonio Neto (tomado del Estado de Resultados Global Consolidado).

La retribución prevista en el párrafo primero del presente artículo será compatible e independiente de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones, pensiones o compensaciones de cualquier clase, establecidas con carácter general o singular para aquellos Administradores que tengan funciones ejecutivas o que mantengan con la Sociedad una relación laboral común o especial de alta dirección o de prestación de servicios.

La retribución de los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas también podrá consistir en la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas o estar referenciada al valor de las acciones y su aplicación requerirá un acuerdo de la Junta General."

La Junta General de Accionistas en su reunión de 22 de Junio de 2013 acordó:

"Fijar el importe de las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones en las siguientes cuantías:

- 6.000 euros para el Presidente y 3.000 euros para el resto de los Consejeros externos, por la asistencia a cada reunión del Consejo de Administración.
- 3.000 euros para el Presidente, 2.500 euros para el Secretario y 2.000 euros para los restantes Consejeros externos miembros, por la asistencia a cada reunión de cada una de las Comisiones dependientes del Consejo de Administración que, actualmente, son las siguientes: Comité de Auditoría, Comisión de Nombramientos y Retribuciones, Comisión de Estrategia y Comisión de Adaptación Normativa."

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
--

Componentes Variables de la retribución del Consejero Ejecutivo

Los componentes variables en la retribución del Consejero Ejecutivo de la sociedad están compuestos por:

1.- Incentivo variable:

a) Incentivo de Corto Plazo (ICP).

Con fecha 27 de febrero de 2013, el Consejo de Administración de Adveo Group International, S.A. acordó, a propuesta de la Comisión Delegada de Nombramientos y Retribuciones, modificar el contrato que vincula al Consejero Ejecutivo con la Compañía, adaptando y actualizando sus condiciones a las nuevas circunstancias de la Compañía y de su Grupo. Conforme a dicho contrato, el Consejero Ejecutivo percibirá en concepto de incentivo anual y en virtud de su rendimiento individual y resultados de la empresa, la cantidad resultante de aplicar el 50% a la suma del salario fijo anual. Los parámetros para la obtención de dicha retribución variable serán los objetivos empresariales pactados al inicio de cada año entre el Consejo de Administración y el Consejero Ejecutivo, para su consecución en dicho año, en coherencia con el Plan Estratégico en curso. Para el ejercicio 2013 se ha convenido que el peso del rendimiento individual sea del 30%, y el 70% restante se vinculen a objetivos financieros de la Compañía (EBT y Cash Flow).

b) Incentivo de Largo Plazo (ILP).

La Junta General de Accionistas en su reunión de 22 de Junio de 2013 acordó a los efectos de lo previsto en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital y demás legislación aplicable, la participación del Consejero Delegado de Adveo Group International, S.A. en el Plan de Incentivos a Largo Plazo en acciones, en los términos básicos siguientes:

(a) Descripción: El Plan consistirá en la entrega de acciones ordinarias de Adveo Group International, S.A. y en el abono de un importe en metálico al Consejero Delegado de la Compañía, en una fecha cierta y con las condiciones básicas que se establecen a continuación.

Este Plan está basado en la asignación al Consejero Delegado de un número de "unidades" en función de su nivel de responsabilidad, que servirán de base para el cálculo de las acciones de la Sociedad que serán entregadas y del importe en metálico que será abonado, en su caso, a la finalización del Plan.

El número concreto de acciones de Adveo Group International, S.A. a entregar al Consejero Delegado a la finalización del Plan, de darse las condiciones establecidas para ello, dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos de rentabilidad y de beneficio del Plan.

(b) Duración: El Plan tendrá como fecha de inicio el 1 de enero de 2013, finalizando el periodo de medición del mismo el 31 de diciembre de 2015, y se liquidará antes del 1 de julio de 2016, sin perjuicio de los supuestos de liquidación anticipada que se puedan establecer en el desarrollo del presente acuerdo.

La fecha de finalización del Plan se producirá transcurridos seis (6) meses desde la fecha de liquidación del incentivo.

(c) Número máximo de acciones de Adveo Group International, S.A. incluidas en el Plan: El número máximo de acciones de Adveo Group International, S.A., incluidas en el Plan, que podrán ser entregadas al Consejero Delegado es de 56.722 acciones ordinarias, representativas de un 0,4606 % del capital social actual de la Compañía.

A efectos de determinar el número de unidades a asignar inicialmente al Consejero Delegado, se tomará como referencia la media de las cotizaciones de cierre de las sesiones bursátiles del cuarto trimestre de 2012, último trimestre previo a la fecha de inicio del Plan.

(d) Requisitos para la entrega de las acciones: Para que el Consejero Delegado tenga derecho a recibir las acciones y el importe en metálico que, en su caso, corresponda, deberá permanecer en la Compañía en la fecha de liquidación del Plan, sin perjuicio de las excepciones que se consideren oportunas.

(e) Cobertura: La Sociedad podrá destinar a la cobertura del Plan las acciones que componen o compongan su autocartera, o bien recurrir a otro instrumento financiero adecuado que determine la Sociedad.

El total máximo anual para cada uno de los dos componentes de incentivo variable, ICP e ILP, será equivalente al 50% del salario fijo, de modo que incluso en el caso de máxima remuneración posible (definida como suma de Salario Fijo e Incentivo Variable), el salario fijo no podría ser más que doblado.

2.- Otros beneficios y compensaciones en especie.

El Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Ejecutivo tienen derecho a la utilización de un vehículo de empresa, cuyo coste ha supuesto a la Compañía, en el ejercicio 2013, la suma de 17.206,42 Euros y 13.043 Euros, respectivamente

Componentes Variables de la retribución de los Consejeros No Ejecutivos

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32 de los Estatutos Sociales los Consejeros percibirán las dietas de asistencia que la Junta General de Accionistas fije para cada ejercicio, así como una retribución consistente en una participación en las ganancias equivalente al cinco por ciento del beneficio obtenido en el ejercicio por el grupo consolidado, dentro de los límites previstos en el artículo 218 de la Ley de Sociedades de Capital. Una vez determinado el importe de la participación en las ganancias, de dicho importe se deducirán las cantidades recibidas por los Consejeros en concepto de dietas y, si resultase un saldo positivo, éste será el importe que efectivamente perciban los Consejeros en concepto de participación en las ganancias.

La base para determinar la retribución conjunta del Consejo de Administración consistente en una participación en las ganancias se calculará como la suma del Beneficio antes de Impuestos (tomado de la Cuenta de Resultados Separada Consolidada) y el Total de Ingresos y Gastos imputados directamente en el Patrimonio Neto (tomado del Estado de Resultados Global Consolidado).

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 están previstos sistemas de ahorro a largo plazo, jubilación o cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente.

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

Explique las indemnizaciones

En el ejercicio 2013 no se ha pagado indemnización alguna a los Consejeros que han cesado en el ejercicio de sus funciones.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes

por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas en la Sociedad, sea cual fuere la naturaleza de su relación jurídica con ésta, tendrán el derecho a percibir una retribución por la prestación de estas funciones, que consistirá en: una cantidad fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos, una cantidad complementaria variable y los sistemas de incentivos que se establezcan con carácter general para la Alta Dirección de la Sociedad, que podrán comprender entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o retribuciones referenciadas al valor de las acciones con sujeción a los requisitos que se establezcan en la legislación vigente en cada momento. Así como una parte asistencial, que incluirá los sistemas de previsión y seguro oportunos y la seguridad social. En caso de cese no debido a incumplimiento de sus funciones tendrán derecho a una indemnización.

En la actualidad, el Consejeros Ejecutivo está ligado a la Compañía mediante un contrato de alta dirección, de duración indefinida, con plena dedicación, y una retribución con un componente fijo anual actualizable, un componente variable del 50% del salario fijo anual (cuyos parámetros de cálculo se pactan al inicio de cada año entre el ejecutivo y el Consejo, en coherencia con el Plan Estratégico en curso), así como otros beneficios sociales y/o retribuciones en especie (seguro de vida, seguro de salud familiar, vehículo de empresa, etc.). Existe asimismo un compromiso de indemnización adicional, por importe de dos anualidades para el supuesto de operaciones corporativas que impliquen cambio sustancial en la propiedad y en el Consejo de Administración. Si como consecuencia de ello cambiara además sustancialmente la situación laboral del beneficiario, éste puede optar por la rescisión del contrato, en la indemnización indicada. Idéntica indemnización procederá en el supuesto de que dándose todas las circunstancias anteriores, la empresa optará por despedir al trabajador sin motivo imputable al mismo. Adicionalmente, existe un pacto de no competencia post-contractual, por plazo de 2 años tras la extinción de la relación, cuyo importe está incluido en la retribución que el Consejero Ejecutivo percibe.

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 existe remuneración suplementaria a favor de los consejeros 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 existe retribución alguna en forma de anticipos, créditos y garantías, no existiendo por ello obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

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

Explique las remuneraciones en especie

Adicionalmente los consejeros son beneficiarios de un seguro de vida cuya prima satisface la Sociedad y que en 2013 ha ascendido a 10,1 miles de euros.

Asimismo, el Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Ejecutivo tienen derecho a la utilización de un vehículo de empresa, cuyo coste ha supuesto a la Compañía, en el ejercicio 2013, la suma de 17.206,42 Euros y 13.043 Euros, respectivamente.

El Consejero Ejecutivo disfruta asimismo de un seguro de salud familiar, cuyo coste ha supuesto a la Compañía, en el ejercicio 2013, la suma de 4.944 Euros. El Presidente del Consejo de Administración a disfrutado también en el ejercicio 2013 de un seguro de salud, cuyo coste ha supuesto a la compañía la suma de 4.124,88 Euros.

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 existen.

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 existen otros conceptos retributivos distintos de los mencionados en el presente informe.

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

Existe una adecuada relación entre la retribución fija y la retribución variable del Consejero Ejecutivo de la Sociedad desde el momento en que esta última, en su máxima expresión, puede suponer hasta el 50% de la retribución total que puede devengarse en su favor, incluidos todos los conceptos. De esta manera, se satisfacen plenamente los objetivos que debe cumplir el sistema de retribución variable. Asimismo, la retribución variable del Consejero Ejecutivo va ligada a la consecución de los objetivos previstos en el Plan Estratégico de la Compañía para los años 2012 a 2015, por lo que los mismos se ajustan a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Compañía.

Con respecto a posibles conflictos de interés, establece el artículo 5.3.h) del Reglamento del Consejo de Administración que corresponde a éste, en exclusiva, el control de las transacciones con accionistas significativos, conflicto de intereses y otras operaciones vinculadas. A su vez, corresponde al Comité de Nombramientos y Retribuciones del Consejo informar en relación a las transacciones que impliquen o puedan implicar conflictos de intereses y, en general, sobre las materias relativas a los deberes de los Consejeros, y entre estos, el deber de lealtad, que comporta las siguientes obligaciones para el Consejero:

- a) Evitar los conflictos de intereses, directos o indirectos, entre los administradores, y la sociedad, comunicando en todo caso su existencia, de no ser evitables, al Consejo de Administración. Asimismo, el consejero afectado se abstendrá de intervenir en la operación a que el conflicto se refiera.
- b) No desempeñar cargos en empresas competidoras de la sociedad o de su grupo que tengan un objeto social total o parcialmente análogo.
- c) No utilizar, con fines privados, información no pública de la Sociedad.
- d) No hacer uso indebido de activos de la sociedad ni tampoco utilizar el nombre de la Sociedad o invocar su condición de consejeros de la misma para la realización de operaciones por cuenta propia o de personas a ellas vinculadas. En las relaciones económicas o comerciales entre el Consejero y la Sociedad, aquel no podrá obtener, sin contraprestación razonable, ventaja patrimonial, debiendo, asimismo, conocer y autorizar dichas relaciones el Consejo de Administración.
- e) No aprovecharse de las oportunidades del negocio que conozca por su condición de consejero. El consejero no puede aprovechar en beneficio propio o de personas a él vinculadas las oportunidades de negocio de la Compañía, a no ser que previamente se la ofrezca a ésta, que ésta desista de explotarla y que el aprovechamiento sea autorizado por el Consejo, previo informe del Comité de Auditoría. El consejero infringe sus deberes de lealtad para con la Compañía si, sabiéndolo de antemano, permite o no revela la existencia de operaciones realizadas por familiares suyos o por sociedades en las que desempeña un puesto directivo o tiene una participación significativa, que no se han sometido a las condiciones y controles previstos en los artículos anteriores.

- f) Mantener secretos, aun después de su cese y en los plazos legales cuantos datos e informaciones reciba o conozca con motivo del desempeño de su cargo incluidas las deliberaciones del Consejo de Administración, no pudiendo utilizarlos en beneficio propio, ni facilitarlos a terceros, sin perjuicio de las obligaciones de transparencia e información que impongan la legislación mercantil y de los mercados de valores. Cuando el administrador sea persona jurídica, el deber de secreto se extenderá a los administradores de ésta.
- g) Abstenerse de intervenir en las deliberaciones y votaciones sobre propuestas de nombramiento, reelección o cese cuando les afecten, así como en cualquier otra cuestión en la que tengan un interés particular o pueda hallarse en situación de conflicto, directo o indirecto, con el interés de la Sociedad.
- h) Notificar a la sociedad los cambios significativos en su situación profesional, los que afecten al carácter o condición en cuya virtud hubiera sido designado como consejero, o los que puedan entrañar un conflicto de interés.
- i) El consejero deberá informar a la Compañía de las acciones de la misma de las que sea titular directamente o a través de sociedades en las que tenga una participación significativa. Asimismo deberá informar de aquellas otras que estén en posesión, directa o indirecta, de sus familiares más allegados, todo ello de conformidad con lo prevenido en el Reglamento Interno de Conducta.
- El consejero también deberá informar a la Compañía de todos los puestos que desempeñe y de las actividades que realice en otras compañías o entidades, y, en general, de cualquier hecho o situación que pueda resultar relevante para su actuación como administrador de la Sociedad.
- j) Informar a la Sociedad de todas las reclamaciones judiciales, administrativas o de cualquier otra índole que por su importancia pudieran incidir gravemente en la reputación de la sociedad.

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 de remuneraciones para ejercicios futuros se regirá por lo determinado a artículos 32 de los Estatutos Sociales y en el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración. De este modo será la Junta General de Accionistas fijará para cada ejercicio las dietas de los Consejeros por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y a sus Comisiones, así como una retribución consistente en una participación en las ganancias equivalente al cinco por ciento del beneficio obtenido en el ejercicio por el grupo consolidado, dentro de los límites previstos en el artículo 218 de la Ley de Sociedades de Capital deduciéndose, una vez determinado el importe de la participación en las ganancias, las cantidades recibidas por los Consejeros en concepto de dietas. Si resultase un saldo positivo, éste será el importe que efectivamente perciban los Consejeros en concepto de participación en las ganancias. De acuerdo con las previsiones determinadas en el artículo 27, la base para determinar la retribución conjunta del Consejo de Administración consistente en una participación en las ganancias se calculará como la suma del Beneficio antes de Impuestos (tomado de la Cuenta de Resultados Separada Consolidada) y el Total de Ingresos y Gastos imputados directamente en el Patrimonio Neto (tomado del Estado de Resultados Global Consolidado).

En principio no está previsto cambiar los componentes de la retribución del Consejero Ejecutivo ni de los Consejeros No Ejecutivos que estarán integradas por componentes fijos, dietas y retribuciones de carácter variable, aplicándose los mismos criterios para relacionar la remuneración de los Consejeros con los resultados obtenidos de acuerdo con los criterios determinados en los Estatutos Sociales.

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

Debido a la importancia que para nuestros accionistas tiene la política de remuneraciones, en el proceso de definición y aprobación, intervienen diferentes órganos de gestión de la compañía. La definición de la política de remuneración de la compañía se inicia en el seno del Comité de Nombramientos y Retribuciones en el que se supervisan las principales líneas de las remuneraciones de los consejeros y la alta dirección de la Compañía, elevándose para su aprobación al Consejo de Administración. Asimismo, el Comité de Nombramientos y Retribuciones revisa periódicamente los sistemas de retribución, velando por su transparencia y ponderando su adecuación y sus rendimientos en relación a la responsabilidad asumida por sus miembros y las tendencias retributivas observadas en otras compañías cotizadas comparables.

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 Consejo de Administración tiene según el artículo 5.3.e de su Reglamento la responsabilidad sobre la identificación de los principales riesgos de la sociedad, en especial los riesgos que procedan de operaciones con derivados, e implantación y seguimiento de los sistemas de control interno y de información adecuados.

En el primer trimestre de cada ejercicio, el Comité de Nombramientos y Retribuciones elabora la propuesta de los objetivos e incentivos asociados al sistema de remuneración de la Alta Dirección de la Compañía, que se someten a la aprobación del Consejo de Administración, incluyendo aquellos que tengan como finalidad la reducción de la exposición a riesgos excesivos, y ajustándolos a los intereses de la Compañía. Dichos sistemas de retribución son permanentemente revisados por el Comité de Nombramientos y Retribuciones, ponderando su adecuación a los intereses de la Compañía.

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

Estructura y Componentes de la retribución del Consejero Ejecutivo

Componentes fijos:

La retribución fija de devengo anual tiene la cuantía suficiente para garantizar su competitividad en el mercado teniendo en cuenta lo habitual en empresas similares que cotizan en el mercado continuo. Las condiciones económicas y el resto de las convenidas entre la Empresa y el máximo ejecutivo, están contenidas en el correspondiente contrato del Alta Dirección suscrito por ambas partes.

Componentes Variables:

Los componentes variables en la retribución del Consejero Ejecutivo de la sociedad está compuesto por:

1.- Incentivo variable:

- a) Incentivo de Corto Plazo (ICP).
- b) Incentivo de Largo Plazo (ILP).

2.- Otros beneficios y compensaciones en especie.

Ver apartados A.3 y A.4.

Estructura y Componentes de la retribución de los Consejeros No Ejecutivos

Componente Fijo:

El importe del componente fijo de la retribución de los Consejeros no ejecutivos consiste en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones. Su importe fue fijado por la Junta General de Accionistas en su reunión de 22 de Junio de 2013.

Ver apartado A.3.

Componentes Variables:

El importe del componente variable de la retribución de los Consejeros no ejecutivos consiste, según el artículo 32 de los Estatutos Sociales, en una participación en las ganancias equivalente al cinco por ciento del beneficio obtenido en el ejercicio por el grupo consolidado, dentro de los límites previstos en el artículo 218 de la Ley de Sociedades de Capital. Una vez determinado el importe de la participación en las ganancias, de dicho importe se deducirán las cantidades recibidas por los Consejeros en concepto de dietas y, si resultase un saldo positivo, éste será el importe que efectivamente perciban los Consejeros en concepto de participación en las ganancias.

La base para determinar la retribución conjunta del Consejo de Administración consistente en una participación en las ganancias se calculará como la suma del Beneficio antes de Impuestos (tomado de la Cuenta de Resultados Separada Consolidada) y el Total de Ingresos y Gastos imputados directamente en el Patrimonio Neto (tomado del Estado de Resultados Global Consolidado).

Corresponde la determinación del importe de dicho componente variable a la Junta General, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Ver apartado A.4.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
HISCAN PATRIMONIO, S.A.U.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 14/10/2013.
QMC DIRECTORSHIPS, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN ANTONIO LAZARO LAZARO	Otro Externo	Desde 01/01/2013 hasta 22/06/2013.
JUAN ANTONIO HERNANDEZ-RUBIO MUÑOYERRO	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MILLAN ALVAREZ-MIRANDA NAVARRO	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
XABIER ARRATIBEL IMAZ	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ELADIO BEZARES MUNILLA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FRANCISCO JAVIER DIAZ MARROQUIN	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
PABLO IGARTUA MORENO	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ALVARO VIDEGAIN MURO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
GESTION DE INVERSIONES RIMUSA, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.

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 2013	Total año 2012
JUAN ANTONIO HERNANDEZ-RUBIO MUÑOYERRO	0	0	36	0	0	27	0	0	63	105
JUAN ANTONIO LAZARO LAZARO	0	0	24	0	0	6	0	0	30	176
ELADIO BEZARES MUNILLA	0	0	24	0	0	29	0	0	53	113

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 2013	Total año 2012
GESTION DE INVERSIONES RIMUSA, S.L.	0	0	24	0	0	45	0	0	69	136
QMC DIRECTORSHIPS, S.L.	0	0	24	0	0	35	0	0	59	110
PABLO IGARTUA MORENO	0	0	24	0	0	10	0	0	34	89
FRANCISCO JAVIER DIAZ MARROQUIN	0	0	24	0	0	8	0	0	32	73
XABIER ARRATIBEL IMAZ	0	0	24	0	0	4	0	0	28	73
ALVARO VIDEGAIN MURO	0	0	24	0	0	14	0	0	38	49
HISCAN PATRIMONIO, S.A.U.	0	0	18	0	0	0	0	0	18	0
MILLAN ALVAREZ-MIRANDA NAVARRO	0	435	0	375	0	0	0	0	810	583

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

MILLAN ALVAREZ-MIRANDA NAVARRO
PLAN DE INCENTIVOS A LARGO PLAZO EN ACCIONES

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
22/06/2013	0	0	0,00	1 DE ENERO DE 2013 A 31 DE DICIEMBRE DE 2015	0	0	0,00	1 DE ENERO DE 2013 A 31 DE DICIEMBRE DE 2015			
Condiciones: LIQUIDACIÓN DEL PLAN 31 DE DICIEMBRE DE 2015											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
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	1 DE ENERO DE 2013 A 31 DE DICIEMBRE DE 2015
Otros requisitos de ejercicio: LIQUIDACIÓN DEL PLAN 31 DE DICIEMBRE DE 2015											

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 2013	Total año 2012
JUAN ANTONIO HERNANDEZ-RUBIO MUÑOYERRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN ANTONIO LAZARO LAZARO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ELADIO BEZARES MUNILLA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GESTION DE INVERSIONES RIMUSA, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
QMC DIRECTORSHIPS, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PABLO IGARTUA MORENO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCO JAVIER DIAZ MARROQUIN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
XABIER ARRATIBEL IMAZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALVARO VIDEGAIN MURO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HISCAN PATRIMONIO, S.A.U.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MILLAN ALVAREZ-MIRANDA NAVARRO	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 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JUAN ANTONIO HERNANDEZ-RUBIO MUÑOYERRO	63	0	0	63	0	0	0	0	63	105	0
JUAN ANTONIO LAZARO LAZARO	30	0	0	30	0	0	0	0	30	176	0
ELADIO BEZARES MUNILLA	53	0	0	53	0	0	0	0	53	113	0
GESTION DE INVERSIONES RIMUSA, S.L.	69	0	0	69	0	0	0	0	69	136	0
QMC DIRECTORSHIPS, S.L.	59	0	0	59	0	0	0	0	59	110	0
PABLO IGARTUA MORENO	34	0	0	34	0	0	0	0	34	89	0
FRANCISCO JAVIER DIAZ MARROQUIN	32	0	0	32	0	0	0	0	32	73	0
XABIER ARRATIBEL IMAZ	28	0	0	28	0	0	0	0	28	73	0
ALVARO VIDEGAIN MURO	38	0	0	38	0	0	0	0	38	49	0
HISCAN PATRIMONIO, S.A.U.	18	0	0	18	0	0	0	0	18	0	0
MILLAN ALVAREZ-MIRANDA NAVARRO	810	0	0	810	0	0	0	0	810	583	0
TOTAL	1.234	0	0	1.234	0	0	0	0	1.234	1.507	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.

La retribución de los Consejeros se encuentra regulada en los artículos 32 de los Estatutos Sociales y en el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración.

Su retribución consistirá en una participación en las ganancias equivalente al cinco por ciento del beneficio obtenido en el ejercicio por el grupo consolidado, dentro de los límites previstos en el artículo 218 de la Ley de Sociedades de Capital.

La base para determinar la retribución conjunta del Consejo de Administración se calculará como la suma del Beneficio antes de Impuestos (tomado de la Cuenta de Resultados Separada Consolidada) y el Total de Ingresos y Gastos imputados directamente en el Patrimonio Neto (tomado del Estado de Resultados Global Consolidado).

Consecuencia de ello cualquier variación significativa en los resultados consolidados variará la remuneración de los Consejeros.

Hay dificultad en la comparación de la remuneración percibida por los Consejeros en 2013 respecto a 2012 al haberse modificado el sistema retributivo de un ejercicio respecto del otro.

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	8.419.024	68,36%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	283.231	3,36%
Votos a favor	8.099.791	96,22%
Abstenciones	36.002	0,42%

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 existe

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 28/03/2014.

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

Sí

No