

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-80163587
---------------	------------

DENOMINACIÓN SOCIAL

MARTINSA-FADESA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

Manuel Guzmán nº1, A Coruña

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

El sistema de retribución de MARTINSA-FADESA está basado en los siguientes principios, criterios y fundamentos:

- Creación de valor a largo plazo.
- Atracción y retención de los mejores profesionales.
- Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.
- Equidad interna y competitividad externa.
- Logro responsable de objetivos de acuerdo con la política de gestión de la Sociedad.
- Transparencia en la política retributiva.
- Mantener un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos.

La política retributiva del Consejero Ejecutivo de MARTINSA-FADESA no ha sufrido variaciones significativas en relación con la del ejercicio 2011 y 2012 en cuanto a conceptos retributivos y guarda continuidad con la que se encontraba vigente en FADESA INMOBILIARIA, S.A., antes de la fusión entre MARTINSA y FADESA.

Tal y como posteriormente se detalla, la retribución estatutaria del Consejo de Administración, toma como referencia el importe anual fijo y conjunto del ejercicio anterior, revisado en su caso conforme a la variación del Índice de Precios al Consumo (Índice General Nacional) y a las altas y bajas que se hayan producido en la composición del Consejo a lo largo del ejercicio.

La retribución adicional de los Consejeros que desarrollan funciones ejecutivas tampoco ha sufrido modificaciones en cuanto a su estructura de conceptos y la estructura y composición con respecto a ejercicios precedentes, sin perjuicio de la revisión anual de objetivos e importes para el caso de la retribución variable anual por el Consejo de Administración.

Las fórmulas variables se diseñan de manera tal que se garantice su relación con el desempeño profesional de los beneficiarios y no dependan simplemente de factores externos tales como la evolución general del mercado o de los sectores de actividad en los que opera MARTINSA-FADESA.

Hasta la fecha no existen fórmulas retributivas consistentes en la entrega de acciones u opciones sobre acciones de la Sociedad; instrumentos referenciados al valor de la acción o sistemas vinculados al rendimiento de la Sociedad.

Además de las normas reglamentarias anteriores, el Consejo de Administración, en relación con la remuneración estatutaria que se vincule a los resultados de la Sociedad hasta la fecha nunca han percibido remuneración alguna por este concepto y en todo caso se considerará las salvedades que, en su caso, consten en el informe del auditor externo y tengan un impacto significativo en la cuenta de resultados del ejercicio.

Los miembros del Consejo de Administración de MARTINSA-FADESA, no han devengado retribución variable vinculada al resultado de la Sociedad, sólo han devengado asignaciones fijas por pertenencia al Consejo, presidencias de comités y dietas de asistencia.

En cuanto al Consejero Ejecutivo, para el 2013 se encuentra integrado en el esquema de retribución variable anual de todo el personal de MARTINSA-FADESA, en los términos que se describen a continuación

El importe de la retribución variable anual se define como un porcentaje objetivo de la retribución fija. Este porcentaje oscila, para el conjunto de la Alta Dirección entre un 50% y un 100% de la retribución fija.

En cumplimiento de los principios que integran la política retributiva de MARTINSA-FADESA, parten del presupuesto imprescindible, previo y condición para su devengo del cumplimiento anual del convenio de acreedores. Habiéndose cumplido la anualidad del convenio, las fórmulas de retribución variable guardan relación con el desempeño profesional y grupo de responsabilidad. Con esta finalidad, el importe de la retribución variable anual está vinculado al cumplimiento de determinados objetivos de carácter cuantitativo, así como de objetivos de carácter cualitativo, para la empresa para cada departamento de pertenencia y para cada persona, establecidos por el consejo de administración y evaluados con carácter anual por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los objetivos de carácter cuantitativo a los que se vincula el cálculo de la retribución variable anual son los siguientes:

? Objetivos corporativos: Es condición previa el cumplimiento del convenio de acreedores (aprobado mediante sentencia del Juzgado de lo Mercantil Nº 1 de La Coruña, de fecha 11 de marzo de 2011, publicada en el BOE de fecha 22 de marzo de 2011), cifra de ventas, reducción de costes, flujo de caja, entre otros.

? Objetivos de área o división: objetivos de carácter cuantitativo cuyo logro se comparte por los miembros integrados dentro de una determinada división o área. Estos objetivos pueden estar vinculados, como los corporativos, a la consecución de un determinado nivel de resultados o, dependiendo del área, a otro tipo de medidas como, por ejemplo, nº de ventas,

? Objetivos individuales: objetivos que guardan una vinculación directa con el puesto concreto o las responsabilidades asumidas que, en todo caso, se expresan en términos cuantitativos.

Los objetivos de carácter cuantitativo tienen asociada una escala de cumplimiento que, en ciertos casos, permite recompensar el "cumplimiento" de objetivos hasta un determinado límite. Por su parte, los de carácter cualitativo se vinculan al resultado favorable o desfavorable obtenido por el directivo en su evaluación anual de desempeño.

Determinado el nivel de cumplimiento de los objetivos cuantitativos, así como el resultado derivado de los objetivos cualitativos, y considerando la ponderación asignada a cada uno de ellos, se calcula la retribución variable devengada en el ejercicio.

El importe de la retribución variable anual devengada por el Consejero Ejecutivo de MARTINSA-FADESA en el ejercicio 2013, a abonar en el ejercicio 2014, asciende a 0,00 euros.

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

Conforme a lo establecido en los artículos Artículo 7º. (Función general de supervisión y control) y 33 ("Retribución del Consejero") del Reglamento del Consejo de Administración (RCA), corresponde al Consejo de Administración de la Sociedad:

c) Fijación de la retribución de los miembros del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

p) A propuesta del Presidente, el nombramiento y cese de los Altos Directivos, así como las cláusulas de indemnización.

q) En el caso de los Consejeros Ejecutivos, su retribución adicional por sus funciones ejecutivas y demás condiciones relevantes de sus contratos.

u) Aprobación (previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones) de las Operaciones Vinculadas en los términos previstos en este Reglamento.

Por su parte, de acuerdo con el artículo 20 ("La Comisión de Nombramientos y Retribuciones") del RCA, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

a) Informar sobre el sistema retributivo de los Consejeros y la retribución de los Consejeros Ejecutivos y condiciones de sus contratos, previa consulta con el Presidente. (art. 20.B.1. d, RCA).

b) Informar sobre el nombramiento o destitución de los Altos Directivos con dependencia inmediata del Consejero Delegado. (art. 20.B.1. e, RCA).

c) Informar sobre los contratos y la retribución de los integrantes de la Alta Dirección así como de cualesquiera otros que tengan cláusulas de garantía o blindaje para los casos de despido o cambio de control, y criterios de selección de los mismos. (art. 20.B.1. f, RCA).

d) Revisar periódicamente los programas de retribución variable, ponderando su adecuación y sus rendimientos. (art. 20.B.1. i, RCA).

Conforme a las competencias asumidas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone las cuantías fijas a percibir por los Consejeros e informa, con carácter previo, sobre las cantidades adicionales a percibir por los Consejeros Ejecutivos, tanto fijas como variables, correspondiendo la decisión, en ambos casos, al Consejo de Administración.

Entre las cuestiones que son objeto de discusión en el seno de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cabe destacar:

- La información utilizada por la Dirección General para el establecimiento de bandas de retribución fija que resulten adecuadas al puesto y funciones desarrolladas así como su posición competitiva en el mercado.
- El importe de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos, expresado como un porcentaje de su retribución fija.
- Los objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo a los que se vincula la retribución variable de los Consejeros con funciones ejecutivas.

En la configuración de la estructura retributiva del equipo directivo, y entre ellos los del Consejero Ejecutivo, la Sociedad siempre ha tenido como primer objetivo la retención y atracción del talento.

Por otro lado, la sociedad se sirve de informes internos (en consecuencia no cuenta con asesores externos) para efectuar comparaciones con las organizaciones externas de tamaño y estructura similar y garantizar que la remuneración que se ofrece en MARTINSA-FADESA se encuentra en un nivel competitivo.

La composición de la Comisión de Nombramientos y retribuciones es como sigue:

- D. Arturo Moya Moreno, Presidente, Independiente.
- FT Castellana Consultores Inmobiliarios, S.A.U., (Representada por D. Javier Martín del Agua), Vocal, Externo Dominical.
- Femeral, S.L., (Representada por D. Eduardo Vilchez Masso), Vocal, Externo Dominical.

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

Por lo que respecta en particular al Consejero que ostenta funciones ejecutivas, los criterios para establecer su política de remuneración son los siguientes:

- Desglose de la retribución en componentes fijos y variables.
- Vinculación de la parte variable a la consecución de objetivos corporativos.
- Fomento de la fidelidad, la permanencia y la alineación con los objetivos de la compañía.
- No utilización de mecanismos retributivos basados en la asunción por la Sociedad de compromisos por pensiones.

Los principales componentes de la política retributiva general que afecta al Consejero Ejecutivo es compartida con la de todo el personal de MARTINSA-FADESA a través de una retribución fija y variable ajustada a los objetivos generales, del área y del individuo (la Sociedad tiene establecido un programa retributivo denominado "Retribución por Objetivos", unido a sistemas de compensación flexible (coche empresa y/o seguros médicos), dirigido al equipo directivo y algunos mandos intermedios.

La política retributiva del Consejero Ejecutivo de MARTINSA-FADESA descrita anteriormente no ha sufrido variaciones significativas en relación con la del ejercicio 2012 en cuanto a conceptos retributivos y guarda continuidad con la que se encontraba vigente en FADESA INMOBILIARIA, S.A., antes de la fusión entre MARTINSA y FADESA.

El componente fijo, por funciones de alta dirección es de 1.500.000 euros,
El componente fijo, por pertenencia al Consejo y la Presidencia es de 60.000 euros.
Las dietas de asistencia al Consejo son de 6.000 euros con un límite máximo de 66.000 euros.
No existen remuneraciones en especie, ni compromisos por pensiones.
No se ha devengado variable en los ejercicios 2012 y 2013.

El importe base por asignación fija para cada miembro del Consejo de Administración es de 33,5 miles de euros, que se incrementan por especiales responsabilidades aplicando los siguientes múltiplos en la asignación de importes individualizados Presidente del Consejo (x 1,791), Vicepresidente del Consejo (x1,791), y Presidente de la Comisión de

Nombramientos y Retribuciones (x1,462). La pertenencia al Comité de Auditoría y a la Comisión de Nombramiento y Retribuciones no se retribuye con asignación fija, ni dietas de asistencia.

La dieta por asistencia y consejero es de de 4.000 euros para todos los vocales, salvo para el Presidente y Vicepresidente que fue de 6.000 euros. No devengando dieta de asistencia a la Comité de Auditoría y a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En cualquier caso solo se devengan dietas por un máximo de 11 sesiones con independencia de la celebración de más sesiones.

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 existen planes retributivos para los consejeros ni planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros

De acuerdo con lo establecido en el artículo 33 de los Estatutos Sociales, los miembros del Consejo de Administración tienen derecho a percibir un importe anual, establecido de forma total y conjunta para todos los miembros del Consejo por la Junta General de Accionistas, que comprende:

- una asignación fija,
- dietas por asistencia,
- y en una participación del 2% de los beneficios del ejercicio (no se ha devengado en ningún ejercicio).

En este sentido, la Junta General de Accionistas de fecha 27 de junio de 2007, estableció una retribución fija y por dietas anuales para el conjunto de los miembros en un máximo de 2.500 miles de euros para el 2006 y ejercicios sucesivos, delegando en el Consejo de Administración la fijación de dietas para cada ejercicio.

Salvo lo aplicable al consejero ejecutivo referido en el punto A.3, el resto de consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos no son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable, cualquier sistema de primas anuales (bonus).

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

La Sociedad no cuenta con mecanismos retributivos basados en la asunción de compromisos por pensiones con sus Consejeros.

En consecuencia, en el ejercicio 2013 no se han realizado aportaciones en concepto de fondos o planes de pensiones a favor de antiguos o actuales miembros del Consejo de Administración de la Sociedad ni existen obligaciones contraídas por estos conceptos. Tampoco se han efectuado aportaciones ni se han contraído obligaciones de esta naturaleza por la pertenencia de los Consejeros a los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo.

El Consejero Ejecutivo tiene un concepto retributivo de carácter diferido. Este concepto consiste en una retribución extraordinaria equivalente a dos anualidades que sólo se hará efectiva cuando ocurra alguna de las siguientes circunstancias: Fallecimiento o invalidez permanente antes de cumplir determinada edad.

El Consejero Ejecutivo tiene una retribución de carácter extraordinario y único, condicionada al cumplimiento del Convenio de Acreedores, aprobado mediante sentencia del Juzgado de lo Mercantil Nº 1 de La Coruña, de fecha 11 de marzo de 2011, publicada en el BOE de fecha 22 de marzo de 2011, con el fin de tratar de salvaguardar la continuidad del Grupo a medio y largo plazo. Así, siempre y cuando se cumpla en todos sus términos y en cada una de sus fases el Convenio de Acreedores, tendrá derecho a recibir las siguientes cantidades, en concepto de Retribución Variable Plurianual: (i) En la fecha del tercer aniversario del Convenio de Acreedores, es decir, el 31 de diciembre de 2013, percibirá una cantidad equivalente a una anualidad de la Retribución Fija, (ii) En la fecha del sexto aniversario del Convenio de Acreedores, es decir, el 31 de diciembre de 2016, percibirá una cantidad equivalente a dos anualidades de la Retribución Fija, (iii) En la fecha del noveno aniversario del Convenio de Acreedores, es decir, el 31 de diciembre de 2019, percibirá una cantidad equivalente a tres anualidades de la Retribución Fija.

No se ha satisfecho ninguna suma por este concepto en el año 2013.

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

Explique las indemnizaciones

No existen indemnizaciones pactadas en caso de terminación de las funciones como consejero, salvo lo que se dirá para el consejero ejecutivo en el punto siguiente.

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

Duración: El Contrato del Consejero Ejecutivo tiene una duración indefinida.

Supuestos de cese e indemnizaciones: Los contratos entre la Sociedad y su Consejero Ejecutivo contempla de forma expresa el derecho a percibir la indemnización de dos anualidades cuando se rescinda la relación por causas no imputables al ejecutivo o dimisión del mismo en el caso de (1) pérdida de competencias o reducción sustancial de los poderes y facultades , (2) alteración de la posición profesional que ocupa o la pérdida de su actual nivel jerárquico y (3) cambio en la titularidad de la Sociedad que tenga por efecto una renovación significativa de sus órganos rectores, cambio significativo en la situación accionarial al día de hoy, como consecuencia de una sucesión empresarial, compra-venta de la Sociedad, fusión y cualesquiera situaciones análogas a éstas.

Preaviso: En el supuesto de extinción se deberá comunicar con una fecha antelación de 90 días con respecto a la fecha de extinción. En el supuesto de incumplimiento de dicho plazo deberá abonar una cantidad equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

No competencia: El artículo 38 del Reglamento del Consejo ("Deber de no competencia") establecen una obligación de no competencia para los miembros del Consejo de Administración de MARTINSA-FADESA cuyo contenido es el siguiente:

El Consejero no puede prestar sus servicios profesionales relevantes en entidades que sean competidoras. No obstante lo anterior, una vez obtenidas las autorizaciones correspondientes de la Junta General con ocasión de su nombramiento podrán incorporarse al Consejo de Administración, personas que ostenten cargos en sociedades que desarrollen sus actividades en alguno o algunos de los sectores en los que opera la Sociedad o su grupo, siempre que se emita con carácter previo un informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (y en su defecto, el Consejo de Administración) que, tras valorar las circunstancias concurrentes, considere debidamente justificada la incorporación del Consejero en atención a sus características personales y a su conocimiento de los sectores de actividad en los que está presente la Sociedad y estime suficientemente salvaguardados los legítimos intereses sociales. Quedan en cualquier caso a salvo los cargos que puedan desempeñar los Consejeros de la Sociedad en sociedades del grupo.

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 existen remuneraciones suplementarias por servicios prestados a la Sociedad distintas a las ya incluidas en el presente Informe.

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 existen anticipos o créditos concedidos a Consejeros por parte de la Sociedad por razón de su condición de miembros del Consejo de MARTINSA-FADESA. o de otros consejos de administración de otras sociedades del grupo.

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

Explique las remuneraciones en especie

No existen. Únicamente aclarar que salvo que se devenguen en la condición de empleados que no de consejeros y serían los eventuales los beneficios sociales del resto de la compañía dentro de la política general referidos a coche de empresa, cheque guardería, y asistencia sanitaria

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 conceptos retributivos adicionales a los indicados en los apartados anteriores.

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

Los objetivos de carácter cuantitativo a los que se vincula el cálculo de la retribución variable anual son los siguientes:

? Objetivos corporativos: Es condición previa el cumplimiento del convenio de acreedores (aprobado mediante sentencia del Juzgado de lo Mercantil Nº 1 de La Coruña, de fecha 11 de marzo de 2011, publicada en el BOE de fecha 22 de marzo de 2011), cifra de ventas, reducción de costes, flujo de caja, entre otros.

? Objetivos de área o división: objetivos de carácter cuantitativo cuyo logro se comparte por los miembros integrados dentro de una determinada división o área. Estos objetivos pueden estar vinculados, como los corporativos, a la consecución de un determinado nivel de resultados o, dependiendo del área, a otro tipo de medidas como, por ejemplo, nº de ventas,

? Objetivos individuales: objetivos que guardan una vinculación directa con el puesto concreto o las responsabilidades asumidas que, en todo caso, se expresan en términos cuantitativos.

Los objetivos de carácter cuantitativo tienen asociada una escala de cumplimiento que, en ciertos casos, permite recompensar el "cumplimiento" de objetivos hasta un determinado límite. Por su parte, los de carácter cualitativo se vinculan al resultado favorable o desfavorable obtenido por el directivo en su evaluación anual de desempeño

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 Sociedad no prevé cambios significativos en su política de remuneraciones para años 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

Véase lo previsto en el epígrafe A.2

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en ejercicio de las funciones atribuidas por el Consejo de Administración, revisa con carácter periódico la política retributiva de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá informar al Consejo de Administración cualquier modificación en la citada política tanto en lo relativo a los conceptos retributivos como a los importes de los mismos, en función del entorno económico, los resultados de la Sociedad, la estrategia del Grupo y las exigencias legales.

Con carácter anual, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones analizará el "Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros previamente a su formulación por el Consejo de Administración. Este informe se someterá a votación consultiva de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día.

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

Como hemos reiterado la política de incentivos está vinculada al cumplimiento del convenio de acreedores (aprobado mediante sentencia del Juzgado de lo Mercantil Nº 1 de La Coruña, de fecha 11 de marzo de 2011, publicada en el BOE de fecha 22 de marzo de 2011), cifra de ventas, reducción de costes, flujo de caja, entre otros

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

Los componentes de la remuneración fija y variable de los miembros del Consejo de Administración son los descritos en los apartados anteriores.

Para el año 2013 el importe de la asignación fija para los diez (10) componentes del Consejo de Administración existentes a la fecha de elaboración del presente informe es de 403, 5miles de euros.

El importe total de las dietas para el año 2013, es 472 miles de euros

Para los Consejeros Ejecutivos, la Retribución fija: 1.500 miles de euros. En cuanto a la retribución variable, es cero.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
GRUPO EMPRESARIAL DE ANTEQUERA,S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
TASK ARENAL,S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FERNANDO MARTIN ALVAREZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
PETRAXARQUIA,S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FERNANDO MARTIN DEL AGUA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ARTURO MOYA MORENO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
AGUIEIRA INVERSIONES, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ALMARFE SA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FEMARAL,S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FT CASTELLANA CONSULTORES INMOBILIARIOS, S.A.U.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
CLEVELAND GOLF SPAIN, S.L. (UNIPERSONAL)	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
BRATIN S.L (UNIPERSONAL)	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	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
FERNANDO MARTIN ALVAREZ	1.500	60	66	0	0	0	0	0	1.626	1.626
PETRAXARQUIA,S.L.	0	30	36	0	0	0	0	0	66	126

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
CLEVELAND GOLF SPAIN, S.L. (UNIPERSONAL)	0	30	30	0	0	0	0	0	60	0
FERNANDO MARTIN DEL AGUA	0	33	44	0	0	0	0	0	77	77
FT CASTELLANA CONSULTORES INMOBILIARIOS, S.A.U.	0	33	44	0	0	0	0	0	77	77
TASK ARENAL,S.L.	0	33	44	0	0	0	0	0	77	77
GRUPO EMPRESARIAL DE ANTEQUERA,S.L.	0	17	24	0	0	0	0	0	41	77
BRATIN S.L (UNIPERSONAL)	0	17	20	0	0	0	0	0	37	0
ARTURO MOYA MORENO	0	49	44	0	0	0	0	0	93	93
AGUIEIRA INVERSIONES, S.L.	0	33	36	0	0	0	0	0	69	77
ALMARFE SA	0	33	40	0	0	0	0	0	73	77
FEMARAL,S.L.	0	33	44	0	0	0	0	0	77	77

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 2013	Total año 2012
FERNANDO MARTIN ALVAREZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PETRAXARQUIA,S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CLEVELAND GOLF SPAIN, S.L. (UNIPERSONAL)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FERNANDO MARTIN DEL AGUA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FT CASTELLANA CONSULTORES INMOBILIARIOS, S.A.U.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TASK ARENAL,S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO EMPRESARIAL DE ANTEQUERA,S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BRATIN S.L (UNIPERSONAL)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AGUIEIRA INVERSIONES, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALMARFE SA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FEMARAL,S.L.	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
FERNANDO MARTIN ALVAREZ	1.626	0	0	1.626	0	0	0	0	1.626	1.626	0
PETRAXARQUIA,S.L.	66	0	0	66	0	0	0	0	66	126	0
CLEVELAND GOLF SPAIN, S.L. (UNIPERSONAL)	60	0	0	60	0	0	0	0	60	0	0
FERNANDO MARTIN DEL AGUA	77	0	0	77	0	0	0	0	77	77	0
FT CASTELLANA CONSULTORES INMOBILIARIOS, S.A.U.	77	0	0	77	0	0	0	0	77	77	0
TASK ARENAL,S.L.	77	0	0	77	0	0	0	0	77	77	0
GRUPO EMPRESARIAL DE ANTEQUERA,S.L.	41	0	0	41	0	0	0	0	41	77	0
BRATIN S.L (UNIPERSONAL)	37	0	0	37	0	0	0	0	37	0	0
ARTURO MOYA MORENO	93	0	0	93	0	0	0	0	93	93	0
AGUIEIRA INVERSIONES, S.L.	69	0	0	69	0	0	0	0	69	77	0
ALMARFE SA	73	0	0	73	0	0	0	0	73	77	0
FEMARAL,S.L.	77	0	0	77	0	0	0	0	77	77	0
TOTAL	2.373	0	0	2.373	0	0	0	0	2.373	2.384	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.

COMO SE HA EXPLICADO NO EXISTEN REMNERACIONES VARIABLES EN EL EJERCIO 2013.

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	65.833.811	70,64%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	65.833.811	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 aplica.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27/03/2014.

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

Sí

No

MODELO ANEXO I

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS
DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

2013

C.I.F. A80163587

Denominación Social: MARTINSA-FADESA, S.A.

Domicilio Social: Calle Manuel Guzmán, 1 (15008 A Coruña)

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS
DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

A. POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO 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 ejercicio de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.**
- **Criterios utilizados 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

El sistema de retribución de MARTINSA-FADESA está basado en los siguientes principios, criterios y fundamentos:

- Creación de valor a largo plazo.
- Atracción y retención de los mejores profesionales.
- Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.
- Equidad interna y competitividad externa.
- Logro responsable de objetivos de acuerdo con la política de gestión de la Sociedad.
- Transparencia en la política retributiva.
- Mantener un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos.

La política retributiva del Consejero Ejecutivo de MARTINSA-FADESA no ha sufrido variaciones significativas en relación con la del ejercicio 2011 y 2012 en cuanto a conceptos retributivos y guarda continuidad con la que se encontraba vigente en FADESA INMOBILIARIA, S.A., antes de la fusión entre MARTINSA y FADESA.

Tal y como posteriormente se detalla, la retribución estatutaria del Consejo de Administración, toma como referencia el importe anual fijo y conjunto del ejercicio anterior, revisado en su caso conforme a la variación del Índice de Precios al Consumo (Índice General Nacional) y a las altas y bajas que se hayan producido en la composición del Consejo a lo largo del ejercicio.

La retribución adicional de los Consejeros que desarrollan funciones ejecutivas tampoco ha sufrido modificaciones en cuanto a su estructura de conceptos y la estructura y composición con respecto a ejercicios precedentes, sin perjuicio de la revisión anual de objetivos e importes para el caso de la retribución variable anual por el Consejo de Administración.

Las fórmulas variables se diseñan de manera tal que se garantice su relación con el desempeño profesional de los beneficiarios y no dependan simplemente de factores externos tales como la evolución general del mercado o de los sectores de actividad en los que opera MARTINSA-FADESA.

Hasta la fecha no existen fórmulas retributivas consistentes en la entrega de acciones u opciones sobre acciones de la Sociedad; instrumentos referenciados al valor de la acción o sistemas vinculados al rendimiento de la Sociedad.

Además de las normas reglamentarias anteriores, el Consejo de Administración, en relación con la remuneración estatutaria que se vincule a los resultados de la Sociedad hasta la fecha nunca han percibido remuneración alguna por este concepto y en todo caso se considerará las salvedades que, en su caso, consten en el informe del auditor externo y tengan un impacto significativo en la cuenta de resultados del ejercicio.

Los miembros del Consejo de Administración de MARTINSA-FADESA, no han devengado retribución variable vinculada al resultado de la Sociedad, sólo han devengado asignaciones fijas por pertenencia al Consejo, presidencias de comités y dietas de asistencia.

En cuanto al Consejero Ejecutivo, para el 2013 se encuentra integrado en el esquema de retribución variable anual de todo el personal de MARTINSA-FADESA, en los términos que se describen a continuación

El importe de la retribución variable anual se define como un porcentaje objetivo de la retribución fija. Este porcentaje oscila, para el conjunto de la Alta Dirección entre un 50% y un 100% de la retribución fija.

En cumplimiento de los principios que integran la política retributiva de MARTINSA-FADESA, parten del presupuesto imprescindible, previo y condición para su devengo del cumplimiento anual del convenio de acreedores. Habiéndose cumplido la anualidad del convenio, las fórmulas de retribución variable guardan relación con el desempeño profesional y grupo de responsabilidad. Con esta finalidad, el importe de la retribución variable anual está vinculado al cumplimiento de determinados objetivos de carácter cuantitativo, así como de objetivos de carácter cualitativo, para la empresa para cada departamento de pertenencia y para cada persona, establecidos por el consejo de administración y evaluados con carácter anual por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los objetivos de carácter cuantitativo a los que se vincula el cálculo de la retribución variable anual son los siguientes:

- **Objetivos corporativos:** Es condición previa el cumplimiento del convenio de acreedores (aprobado mediante sentencia del Juzgado de lo Mercantil Nº 1 de La Coruña, de fecha 11 de marzo de 2011, publicada en el BOE de fecha 22 de marzo de 2011), cifra de ventas, reducción de costes, flujo de caja, entre otros.

- **Objetivos de área o división:** objetivos de carácter cuantitativo cuyo logro se comparte por los miembros integrados dentro de una determinada división o área. Estos objetivos pueden estar vinculados, como los corporativos, a la consecución de un determinado nivel de resultados o, dependiendo del área, a otro tipo de medidas como, por ejemplo, nº de ventas,
- **Objetivos individuales:** objetivos que guardan una vinculación directa con el puesto concreto o las responsabilidades asumidas que, en todo caso, se expresan en términos cuantitativos.

Los objetivos de carácter cuantitativo tienen asociada una escala de cumplimiento que, en ciertos casos, permite recompensar el “cumplimiento” de objetivos hasta un determinado límite. Por su parte, los de carácter cualitativo se vinculan al resultado favorable o desfavorable obtenido por el directivo en su evaluación anual de desempeño.

Determinado el nivel de cumplimiento de los objetivos cuantitativos, así como el resultado derivado de los objetivos cualitativos, y considerando la ponderación asignada a cada uno de ellos, se calcula la retribución variable devengada en el ejercicio.

Anualmente, la Sociedad fija los correspondientes objetivos de cuyo cumplimiento dependerá el posible devengo de la retribución variable anual, así como el peso relativo de cada modalidad de objetivos, que son convenientemente comunicados.

Con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, la Sociedad, a la hora de determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo, elimina aquéllos resultados extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los criterios de evaluación.

El importe de la retribución variable anual devengada por el Consejero Ejecutivo de MARTINSA-FADESA en el ejercicio 2013, a abonar en el ejercicio 2014, asciende a 0,00 euros.

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 dado a la comisión de retribuciones, su composición 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

Conforme a lo establecido en los artículos Artículo 7º. (Función general de supervisión y control) y 33 (“Retribución del Consejero”) del Reglamento del Consejo de Administración (RCA), corresponde al Consejo de Administración de la Sociedad:

- c) *Fijación de la retribución de los miembros del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.*
- p) *A propuesta del Presidente, el nombramiento y cese de los Altos Directivos, así como las cláusulas de indemnización.*
- q) *En el caso de los Consejeros Ejecutivos, su retribución adicional por sus funciones ejecutivas y demás condiciones relevantes de sus contratos.*
- u) *Aprobación (previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones) de las Operaciones Vinculadas en los términos previstos en este Reglamento.*

Por su parte, de acuerdo con el artículo 20 (“La Comisión de Nombramientos y Retribuciones”) del RCA, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

- a) *Informar sobre el sistema retributivo de los Consejeros y la retribución de los Consejeros Ejecutivos y condiciones de sus contratos, previa consulta con el Presidente. (art. 20.B.1. d, RCA).*
- b) *Informar sobre el nombramiento o destitución de los Altos Directivos con dependencia inmediata del Consejero Delegado. (art. 20.B.1. e, RCA).*
- c) *Informar sobre los contratos y la retribución de los integrantes de la Alta Dirección así como de cualesquiera otros que tengan cláusulas de garantía o blindaje para los casos de despido o cambio de control, y criterios de selección de los mismos. (art. 20.B.1. f, RCA).*
- d) *Revisar periódicamente los programas de retribución variable, ponderando su adecuación y sus rendimientos. (art. 20.B.1. i, RCA).*

Conforme a las competencias asumidas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone las cuantías fijas a percibir por los Consejeros e informa, con carácter previo, sobre las cantidades adicionales a percibir por los Consejeros Ejecutivos, tanto fijas como variables, correspondiendo la decisión, en ambos casos, al Consejo de Administración.

Entre las cuestiones que son objeto de discusión en el seno de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cabe destacar:

- La información utilizada por la Dirección General para el establecimiento de bandas de retribución fija que resulten adecuadas al puesto y funciones desarrolladas así como su posición competitiva en el mercado.
- El importe de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos, expresado como un porcentaje de su retribución fija.
- Los objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo a los que se vincula la retribución variable de los Consejeros con funciones ejecutivas.

En la configuración de la estructura retributiva del equipo directivo, y entre ellos los del Consejero Ejecutivo, la Sociedad siempre ha tenido como primer objetivo la retención y atracción del talento.

Por otro lado, la sociedad se sirve de informes internos (en consecuencia no cuenta con asesores externos) para efectuar comparaciones con las organizaciones externas de tamaño y estructura similar y garantizar que la remuneración que se ofrece en MARTINSA-FADESA

se encuentra en un nivel competitivo.

La composición de la Comisión de Nombramientos y retribuciones es como sigue:

Nombre	Cargo	Tipología
D. Arturo Moya Moreno	Presidente	Independiente
FT CASTELLANA CONSULTORES INMOBILIARIOS, S.A.U. (representada por D.Javier Martín del Agua)	Vocal	Externo Dominical
FEMARAL, S.L. (representada por D. Eduardo Vílchez Masso)	Vocal	Externo Dominical

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

Por lo que respecta en particular al Consejero que ostenta funciones ejecutivas, los criterios para establecer su política de remuneración son los siguientes:

- Desglose de la retribución en componentes fijos y variables.
- Vinculación de la parte variable a la consecución de objetivos corporativos.
- Fomento de la fidelidad, la permanencia y la alineación con los objetivos de la compañía.
- No utilización de mecanismos retributivos basados en la asunción por la Sociedad de compromisos por pensiones.

Los principales componentes de la política retributiva general que afecta al Consejero Ejecutivo es compartida con la de todo el personal de MARTINSA-FADESA a través de una retribución fija y variable ajustada a los objetivos generales, del área y del individuo (la Sociedad tiene establecido un programa retributivo denominado “Retribución por Objetivos”, unido a sistemas de compensación flexible (coche empresa y/o seguros médicos), dirigido al equipo directivo y algunos mandos intermedios.

La política retributiva del Consejero Ejecutivo de MARTINSA-FADESA descrita anteriormente no ha sufrido variaciones significativas en relación con la del ejercicio 2012 en cuanto a conceptos retributivos y guarda continuidad con la que se encontraba vigente en FADESA INMOBILIARIA, S.A., antes de la fusión entre MARTINSA y FADESA.

El componente fijo, por funciones de alta dirección es de 1.500.000 euros,

El componente fijo, por pertenencia al Consejo y la Presidencia es de 60.000 euros.

Las dietas de asistencia al Consejo son de 6.000 euros con un límite máximo de 66.000 euros.

No existen remuneraciones en especie, ni compromisos por pensiones.

No se ha devengado variable en los ejercicios 2012 y 2013.

El importe base por asignación fija para cada miembro del Consejo de Administración es de 33,5 miles de euros, que se incrementan por especiales responsabilidades aplicando los siguientes múltiplos en la asignación de importes individualizados Presidente del Consejo (x 1,791), Vicepresidente del Consejo (x1,791), y Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (x1,462). La pertenencia al Comité de Auditoría y a la Comisión de Nombramiento y Retribuciones no se retribuye con asignación fija, ni dietas de asistencia.

La dieta por asistencia y consejero es de 4.000 euros para todos los vocales, salvo para el Presidente y Vicepresidente que fue de 6.000 euros. No devengando dieta de asistencia a la Comité de Auditoría y a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En cualquier caso solo se devengan dietas por un máximo de 11 sesiones con independencia de la celebración de más sesiones.

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
--

<p>No existen planes retributivos para los consejeros ni planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros</p>

<p>De acuerdo con lo establecido en el artículo 33 de los Estatutos Sociales, los miembros del Consejo de Administración tienen derecho a percibir un importe anual, establecido de forma total y conjunta para todos los miembros del Consejo por la Junta General de Accionistas, que comprende:</p>
--

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • una asignación fija, • dietas por asistencia, • y en una participación del 2% de los beneficios del ejercicio (no se ha devengado en ningún ejercicio). |
|---|

<p>En este sentido, la Junta General de Accionistas de fecha 27 de junio de 2007, estableció una retribución fija y por dietas anuales para el conjunto de los miembros en un máximo de 2.500 miles de euros para el 2006 y ejercicios sucesivos, delegando en el Consejo de Administración la fijación de dietas para cada ejercicio.</p>
--

<p>Salvo lo aplicable al consejero ejecutivo referido en el punto A.3, el resto de consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos no son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable, cualquier sistema de primas anuales (bonus).</p>

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
<p>La Sociedad no cuenta con mecanismos retributivos basados en la asunción de compromisos por pensiones con sus Consejeros.</p> <p>En consecuencia, en el ejercicio 2013 no se han realizado aportaciones en concepto de fondos o planes de pensiones a favor de antiguos o actuales miembros del Consejo de Administración de la Sociedad ni existen obligaciones contraídas por estos conceptos. Tampoco se han efectuado aportaciones ni se han contraído obligaciones de esta naturaleza por la pertenencia de los Consejeros a los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo.</p> <p>El Consejero Ejecutivo tiene un concepto retributivo de carácter diferido. Este concepto consiste en una retribución extraordinaria equivalente a dos anualidades que sólo se hará efectiva cuando ocurra alguna de las siguientes circunstancias: Fallecimiento o invalidez permanente antes de cumplir determinada edad.</p> <p>El Consejero Ejecutivo tiene una retribución de carácter extraordinario y único, condicionada al cumplimiento del Convenio de Acreedores, aprobado mediante sentencia del Juzgado de lo Mercantil Nº 1 de La Coruña, de fecha 11 de marzo de 2011, publicada en el BOE de fecha 22 de marzo de 2011, con el fin de tratar de salvaguardar la continuidad del Grupo a medio y largo plazo. Así, siempre y cuando se cumpla en todos sus términos y en cada una de sus fases el Convenio de Acreedores, tendrá derecho a recibir las siguientes cantidades, en concepto de Retribución Variable Plurianual: (i) En la fecha del tercer aniversario del Convenio de Acreedores, es decir, el 31 de diciembre de 2013, percibirá una cantidad equivalente a una anualidad de la Retribución Fija, (ii) En la fecha del sexto aniversario del Convenio de Acreedores, es decir, el 31 de diciembre de 2016, percibirá una cantidad equivalente a dos anualidades de la Retribución Fija, (iii) En la fecha del noveno aniversario del Convenio de Acreedores, es decir, el 31 de diciembre de 2019, percibirá una cantidad equivalente a tres anualidades de la Retribución Fija.</p> <p>No se ha satisfecho ninguna suma por este concepto en el año 2013.</p>

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

Explique las indemnizaciones
No existen indemnizaciones pactadas en caso de terminación de las funciones como consejero, salvo lo que se dirá para el consejero ejecutivo en el punto siguiente,

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
<p>Duración: El Contrato del Consejero Ejecutivo tiene una duración indefinida.</p> <p>Supuestos de cese e indemnizaciones: Los contratos entre la Sociedad y su Consejero Ejecutivo contempla de forma expresa el derecho a percibir la indemnización de dos anualidades cuando se rescinda la relación por causas no imputables al ejecutivo o dimisión del mismo en el caso de (1) pérdida de competencias o reducción sustancial de los poderes y facultades , (2) alteración de la posición profesional que ocupa o la pérdida de su actual nivel jerárquico y (3) cambio en la titularidad de la Sociedad que tenga por efecto una renovación significativa de sus órganos rectores, cambio significativo en la situación accionarial al día de hoy, como consecuencia de una sucesión empresarial, compra-venta de la Sociedad, fusión y cualesquiera situaciones análogas a éstas.</p> <p>Preaviso: En el supuesto de extinción se deberá comunicar con una fecha antelación de 90 días con respecto a la fecha de extinción. En el supuesto de incumplimiento de dicho plazo deberá abonar una cantidad equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.</p> <p>No competencia: El artículo 38 del Reglamento del Consejo (“Deber de no competencia”) establecen una obligación de no competencia para los miembros del Consejo de Administración de MARTINSA-FADESA cuyo contenido es el siguiente:</p> <p><i>El Consejero no puede prestar sus servicios profesionales relevantes en entidades que sean competidoras. No obstante lo anterior, una vez obtenidas las autorizaciones correspondientes de la Junta General con ocasión de su nombramiento podrán incorporarse al Consejo de Administración, personas que ostenten cargos en sociedades que desarrollen sus actividades en alguno o algunos de los sectores en los que opera la Sociedad o su grupo, siempre que se emita con carácter previo un informe favorable de la Comisión de</i></p>

Nombramientos y Retribuciones (y en su defecto, el Consejo de Administración) que, tras valorar las circunstancias concurrentes, considere debidamente justificada la incorporación del Consejero en atención a sus características personales y a su conocimiento de los sectores de actividad en los que está presente la Sociedad y estime suficientemente salvaguardados los legítimos intereses sociales. Quedan en cualquier caso a salvo los cargos que puedan desempeñar los Consejeros de la Sociedad en sociedades del grupo.

- 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 existen remuneraciones suplementarias por servicios prestados a la Sociedad distintas a las ya incluidas en el presente Informe.

- 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 existen anticipos o créditos concedidos a Consejeros por parte de la Sociedad por razón de su condición de miembros del Consejo de MARTINSA-FADESA. o de otros consejos de administración de otras sociedades del grupo.

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

Explique las remuneraciones en especie

No existen. Únicamente aclarar que salvo que se devenguen en la condición de empleados que no de consejeros y serían los eventuales los beneficios sociales del resto de la compañía dentro de la política general referidos a coche de empresa, cheque guardería, y asistencia sanitaria

- 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 conceptos retributivos adicionales a los indicados en los apartados anteriores.
--

- 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

Los objetivos de carácter cuantitativo a los que se vincula el cálculo de la retribución variable anual son los siguientes:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Objetivos corporativos: Es condición previa el cumplimiento del convenio de acreedores (aprobado mediante sentencia del Juzgado de lo Mercantil N° 1 de La Coruña, de fecha 11 de marzo de 2011, publicada en el BOE de fecha 22 de marzo de 2011), cifra de ventas, reducción de costes, flujo de caja, entre otros.▪ Objetivos de área o división: objetivos de carácter cuantitativo cuyo logro se comparte por los miembros integrados dentro de una determinada división o área. Estos objetivos pueden estar vinculados, como los corporativos, a la consecución de un determinado nivel de resultados o, dependiendo del área, a otro tipo de medidas como, por ejemplo, nº de ventas,▪ Objetivos individuales: objetivos que guardan una vinculación directa con el puesto concreto o las responsabilidades asumidas que, en todo caso, se expresan en términos cuantitativos. |
|--|

Los objetivos de carácter cuantitativo tienen asociada una escala de cumplimiento que, en ciertos casos, permite recompensar el “cumplimiento” de objetivos hasta un determinado límite. Por su parte, los de carácter cualitativo se vinculan al resultado favorable o desfavorable obtenido por el directivo en su evaluación anual de desempeño
--

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 Sociedad no prevé cambios significativos en su política de remuneraciones para años 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
Véase lo previsto en el epígrafe A.2
La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en ejercicio de las funciones atribuidas por el Consejo de Administración, revisa con carácter periódico la política retributiva de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad.
La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá informar al Consejo de Administración cualquier modificación en la citada política tanto en lo relativo a los conceptos retributivos como a los importes de los mismos, en función del entorno económico, los resultados de la Sociedad, la estrategia del Grupo y las exigencias legales.
Con carácter anual, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones analizará el “Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros previamente a su formulación por el Consejo de Administración. Este informe se someterá a votación consultiva de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día.

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

Como hemos reiterado la política de incentivos está vinculada al cumplimiento del convenio de acreedores (aprobado mediante sentencia del Juzgado de lo Mercantil Nº 1 de La Coruña, de fecha 11 de marzo de 2011, publicada en el BOE de fecha 22 de marzo de 2011), cifra de ventas, reducción de costes, flujo de caja, entre otros

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

Los componentes de la remuneración fija y variable de los miembros del Consejo de Administración son los descritos en los apartados anteriores.

Para el año 2013 el importe de la asignación fija para los diez (10) componentes del Consejo de Administración existentes a la fecha de elaboración del presente informe es de 403, 5miles de euros.

El importe total de las dietas para el año 2013, es 472 miles de euros

Para los Consejeros Ejecutivos, la Retribución fija: 1.500 miles de euros. En cuanto a la retribución variable, es cero.

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

NOMBRE	Tipología	Período de devengo
FERNANDO MARTIN ALVAREZ	EJECUTIVO	Desde 01/01/13 hasta 31/12/13
PETRAXARQUIA, S.L.	DOMINICAL	Desde 01/01/13 hasta 27/06/13
CLEVELAND GOLF SPAIN	DOMINICAL	Desde 27/06/13 hasta 31/12/13
FERNANDO MARTIN DEL AGUA	DOMINICAL	Desde 01/01/13 hasta 31/12/13
FT CASTELLANA CONSULTORES INMOBILIARIOS, S.A.	DOMINICAL	Desde 01/01/13 hasta 31/12/13
TASK ARENAL, S.L.	DOMINICAL	Desde 01/01/13 hasta 31/12/13

GRUPO EMPRESARIAL DE ANTEQUERA, S.L.	DOMINICAL	Desde 27/06/13	01/01/13	hasta
BRATIN, S.L.	DOMINICAL	Desde 31/12/13	27/06/13	hasta
ARTURO MOYA MORENO	INDEPENDIENTE	Desde 31/12/13	01/01/13	hasta
AGUIEIRA INVERSIONES, S.L.	DOMINICAL	Desde 31/12/13	01/01/13	hasta
ALMARFE, S.L.	DOMINICAL	Desde 31/12/13	01/01/13	hasta
FEMARAL, S.L.	DOMINICAL	Desde 31/12/13	01/01/13	hasta

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/ Tipología/ periodo de devengo ejercicio t	Sueldo	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1
FERNANDO MARTIN ALVAREZ	1.500	60	66	0	0	0	0	0	1626	1626
PETRARQUIA, S.L.	0	30	36	0	0	0	0	0	66	126
CLEVELAND GOLF SPAIN	0	30	30	0	0	0	0	0	60	0
FERNANDO MARTIN DEL AGUA	0	33,5	44	0	0	0	0	0	77,5	77,5
FT CASTELLANA CONSULTORES INMOBILIARIOS, S.A.	0	33,5	44	0	0	0		0	77,5	77,5
TASK ARENAL, S.L.	0	33,5	44	0	0	0	0	0	77,5	77,5
GRUPO EMPRESARIAL DE ANTEQUERA , S.L.	0	16,75	24	0	0	0	0	0	40,75	77,5
BRATIN, S.L.	0	16,75	20	0	0	0	0	0	36,75	0
ARTURO	0	49	44	0	0	0	0	0	93	93

MOYA MORENO										
AGUIEIRA INVERSIONE S, S.L.	0	33,5	36	0	0	0	0	0	69,5	77,5
ALMARFE, S.L.	0	33,5	40	0	0	0	0	0	73,5	77,5
FEMARAL, S.L.	0	33,5	44	0	0	0	0	0	77,5	77,5

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

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 €)

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

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/ Tipología	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 t sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio t grupo	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
FERN ANDO MART IN ALVA REZ	1626			1.626					1626	1626	

PETR AXAR QUIA, S.L.	66			66					66	126	
CLEV ELAN D GOLF SPAIN	60			60					60	0	
FERN ANDO MART IN DEL AGUA	77,5			77,5					77,5	77,5	
FT CAST ELLA NA CONS ULTO RES INMO BILIA RIOS, S.A.	77,5			77,5					77,5	77,5	
TASK AREN AL, S.L.	77,5			77,5					77,5	77,5	
GRUP O EMPR ESARI AL DE ANTE QUER A, S.L.	40,75			40,75					40,75	77,5	
BRATI N, S.L.	36,75			36,75					36,75		
ARTU RO MOY A MORE NO	93			93					93	93	
AGUI EIRA INVE RSION ES, S.L.	69,5			69,5					69,5	77,5	
ALMA RFE, S.L.	73,5			73,5					73,5	77,5	

FEMARAL, S.L.	77,5			77,5					77,5	77,5	
Total:	2.375,50			2.375,50					2.375,5	2387,5	

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

COMO SE HA EXPLICADO NO EXISTEN REMNERACIONES VARIABLES EN EL EJERCIO 2013.

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	65.833.811	70,645%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	0	0.00%
Votos a favor	65.833.811	100%
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 aplica

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27 marzo 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

Nombre o denominación social del miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos