

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

C.I.F.

A28027944

DENOMINACIÓN SOCIAL

NH HOTEL GROUP S.A.

DOMICILIO SOCIAL

SANTA ENGRACIA, 120 - 7ª PLANTA, 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

El esquema de remuneraciones de los consejeros propuesto por NH Hotel Group SA (en adelante "la Sociedad" o "NH") considera la apropiada remuneración de sus profesionales y su alineación con el negocio como un factor clave en la creación de valor para el accionista. Éstas persiguen compensar la entrega, responsabilidad y cualificación que el puesto de consejero demanda.

La política de retribuciones para 2015 ha sido aprobada por el Consejo de Administración dentro de un marco general basado en unos principios rectores y un régimen general contenido en los Estatutos sociales (artículo 42) y el Reglamento del Consejo de Administración de NH (artículo 36).

Los principios rectores que estructuran la Política de Remuneraciones de NH son los siguientes:

- Principio de no discriminación: la política de remuneraciones de NH será extremadamente respetuosa con la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza.
- Principio de legalidad: ningún empleado de NH se encontrará al margen de la legislación local vigente.
- Principio de competitividad: NH velará para que la estructura salarial de sus empleados sea competitiva de acuerdo a los estudios salariales más reconocidos en los diferentes mercados donde operan.
- Principio de desempeño: la política de remuneraciones de NH tendrá relación con el desempeño individual del empleado y colectivo de la organización.
- Principio de equidad: NH promoverá la equidad interna entre niveles similares de responsabilidad y desempeño.

La estructura de la Política de Compensación de NH tiene en consideración el contexto y los resultados de la Sociedad.

La composición del Consejo de Administración a 31/12/2014 es la siguiente:

1 Presidente no ejecutivo (D. Rodrigo Echenique), 1 Vicepresidente no ejecutivo (D. José Antonio Castro Sousa), 9 vocales no ejecutivos y 1 consejero ejecutivo (consejero Delegado, D. Federico González Tejera).

El sistema retributivo diferencia en materia de compensación a los consejeros ejecutivos de los no ejecutivos.

Política retributiva aplicable a los consejeros ejecutivos

D. Federico González Tejera fue nombrado por el Consejo de Administración, Consejero Delegado el 21/12/ 2012.

Sus condiciones retributivas fueron fijadas en su contrato a fecha 1/11/2012 y aprobadas por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El consejero ejecutivo tiene un esquema retributivo formado por los siguientes elementos:

- Una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos.
- Una parte variable, correlacionada con algún indicador de los rendimientos del consejero ejecutivo o de la empresa.
- Una parte asistencial, que contemplará los seguros oportunos.
- Una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad no debidos a incumplimiento imputable al consejero.

Estas cuantías estarán alineadas con las condiciones de mercado y tendrán en consideración la responsabilidad y grado de compromiso que lleva intrínseco el papel de consejero ejecutivo.

El mix retributivo considerando datos de 2014 es:

- 42% retribución fija;
- 27% variable anual;
- 31% variable plurianual;

La cantidad fija constituye una parte suficiente de la remuneración en aras de mantener un mix retributivo adecuado y equilibrado, y una adecuada variabilidad de la retribución variable.

El porcentaje de cuantía fija por el desempeño de sus funciones debe estar en línea con el mercado en comparación con empresas del mismo sector, tamaño, capitalización o implantación internacional. En circunstancias ordinarias la parte fija no debe representar un porcentaje mayor al 50% del conjunto de la retribución anual máxima teórica a percibir.

NH, en su tarea de revisar y adecuar permanentemente su política retributiva, ha contado con la colaboración de Towers Watson, que realiza un estudio de mercado donde analiza el paquete retributivo en 2014 de los primeros ejecutivos de Sociedades comparables. La muestra considerada tiene en cuenta las mismas organizaciones analizadas en 2013. Una vez analizados los resultados de este análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha decidido establecer un incremento en la retribución fija para 2015 del consejero ejecutivo del 27% para posicionarlo en torno a la mediana de la muestra de comparación (Assa Abloy, Accord, Postnl, Essilor, Legrand, Bureau Veritas, Prosegur, Experian, Whitbread, Wabco, New Look, Sage, Intercontinental, Melia, Willian Hill, Stork NV, Ladbrokers, Cegedim, Xchanging, Vocento y Grupo Familiar).

Política retributiva aplicable a los consejeros no ejecutivos

El sistema retributivo de los consejeros no ejecutivos por sus funciones de supervisión y decisión colegiada se compone de las siguientes asignaciones:

- asignación fija anual por su condición de consejero
- dietas de asistencia a las reuniones de las Comisiones, dependiendo su importe total anual del número de reuniones que celebre cada Comisión y su asistencia a las mismas.

Dichas asignaciones se revisan anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la cual dispone sus conclusiones al Consejo de Administración y a la Junta General Ordinaria para su aprobación.

NH ha revisado la adecuación a mercado de estas cuantías, situándose en la mediana, mediante la participación en un estudio de mercado elaborado por Towers Watson donde analizan las remuneraciones de los consejeros en 2014 en Sociedades comparables a NH en términos de facturación y número de empleados (Santander, Inditex, Telefonica, BBVA, Iberdrola, Repsol, Caixabank, Gas natural, Bankia, Amadeus it Holding, Abertis, Ferrovial, lag, Mapfre, Banco Popular ACS, Banco Sabadell, Grifols, REE, Enagas, Bankinter, Dia, Mediaset, Ohl, Acciona, BME, Técnicas Reunidas, FCC, Indra, Jazztel, Abengoa, Gamesa, Sacyr, Viscopfan).

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 órgano societario encargado de determinar la política de remuneraciones del Consejo de Administración es la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Dicha Comisión está compuesta por consejeros escogidos por el Consejo de Administración a propuesta de su presidente por un periodo de tres años, pudiendo ser reelegidos sus miembros, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

A 31 de diciembre de 2014 esta comisión estaba compuesta por 3 miembros, todos ellos no ejecutivos y de entre ellos su presidente con condición de consejero independiente:

D. Francisco Román Riechmann. Presidente y consejero independiente desde el 4 de julio de 2014

D. Francisco Javier Illa Ruiz. Vocal y consejero dominical desde el 3 de octubre de 2009.

D. Xianyi Mu. Vocal y consejero dominical desde el 17 de abril de 2013

Durante el año 2014, se produjo un cambio en la presidencia de esta Comisión tras la salida de D. Guilles Pélisson, consejero independiente, y su sustitución por parte de D. Francisco Román Riechmann.

Sin perjuicio de cualquier otro cometido que le pudiera asignar el Consejo de Administración de la Sociedad conforme a lo establecido en el artículo 26 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión tiene, en relación con las retribuciones y los contratos de los miembros del Consejo de Administración y la Alta Dirección de la Sociedad, las siguientes competencias:

1. Informar sobre las propuestas de nombramiento y cese de consejeros y altos directivos de la Sociedad y de sus Sociedades filiales. En la provisión de las vacantes que puedan producirse en el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará para que el procedimiento de selección no adolezca de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de Consejeras y para que se incluyan entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.
2. Aprobar las bandas de retribuciones para los Altos Directivos de la Sociedad.
3. Aprobar los contratos-tipo para los Altos Directivos.
4. Determinar el régimen de retribuciones del Presidente y, en su caso, del Consejero Delegado.
5. Examinar u organizar, de la forma que se entienda adecuada, la sucesión del Presidente y del primer ejecutivo y, en su caso, hacer propuestas al Consejo, para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y bien planificada.
6. Proponer al Consejo de Administración el régimen de retribuciones de los consejeros y revisarlos de manera periódica para asegurar su adecuación a los cometidos desempeñados por aquellos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 del Reglamento del Consejo de Administración.
7. Informar los planes de incentivos.
8. Realizar un examen anual sobre la política retributiva de los consejeros y de los altos directivos.
9. Informar sobre las propuestas de nombramiento de los miembros de la Comisión Delegada y de las demás Comisiones del Consejo de Administración.
10. Elaborar y llevar un registro de situaciones de consejeros y altos directivos de la Sociedad; y
11. Ejercer aquellas otras competencias asignadas a dicha Comisión en el Reglamento del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración será informado de todas las actuaciones llevadas a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, poniendo a su disposición la documentación correspondiente, con el propósito de que tome conocimiento de dichas actuaciones para el ejercicio de sus competencias.

Las reuniones de la Comisión de Nombramientos y retribuciones se producen:

- a) A merced del Presidente
- b) A solicitud por dos o más de sus miembros
- c) A solicitud del Consejo de Administración

Siendo estas válidas únicamente cuando asisten de manera presencial o representados por una tercera persona, al menos la mitad de sus miembros, adoptándose sus acuerdos por mayoría de los asistentes.

Durante el año 2014 la Comisión se ha reunido en 7 ocasiones. La asistencia a las reuniones de la Comisión en 2014 ha sido del 100% por parte de todos sus miembros.

En aras de cumplir con las mejores prácticas del mercado en materia de Gobierno Corporativo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realiza anualmente un ejercicio de análisis de los mejores estándares de mercado tanto en materia retributiva como en las tendencias de proxy Advisors e inversores institucionales. Para ello, durante el 2014 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha servido de asesores externos como Towers Watson y KPMG. De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio 2015, se prevé que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantenga 4 reuniones, sin perjuicio de que se puedan producir reuniones extraordinarias durante el mismo período. El proceso seguido asegura el adecuado alineamiento de la política retributiva con los principios determinados por el Consejo de Administración y con la sostenibilidad a largo plazo del negocio, cumpliendo con los requisitos formales establecidos por las normas y recomendaciones de gobierno corporativo.

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

Los conceptos retributivos que perciben los consejeros son distintos según se trate de consejeros ejecutivos o no ejecutivos, tal y como se mencionó en el apartado A.1.

Compensación fija del consejero ejecutivo

La retribución fija se establece de forma coherente con la responsabilidad, el liderazgo dentro de la organización y teniendo en cuenta la equidad externa, que se alcanza disponiendo de diferentes estudios salariales de mercado tanto del sector de la hostelería como de otros sectores pero con dimensiones similares. Tal y como se indicó al inicio de este informe, los datos arrojados por estos análisis de mercado han justificado un incremento del importe de la retribución fija del consejero ejecutivo para el 2015 del 26%, ascendiendo a 950.000€.

El importe de la retribución fija del consejero ejecutivo correspondiente al ejercicio 2014, según el contrato aprobado por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es la siguiente:

Retribución como miembro del Consejo de Administración: 37.800€

Dietas por asistencia a la Comisión Delegada: 27.000€

Retribución fija como Consejero Delegado de NH: 750.000€.

Compensación fija de los consejeros no ejecutivos

La Junta General de Accionistas celebrada el 26 de Junio de 2014 acordó una retribución anual bruta de 1.100.000€ para el conjunto de los miembros que forman parte del Consejo de Administración. Este importe hace referencia al total de la cuota anual fija y las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones delegadas y consultivas.

Teniendo en cuenta la retribución total devengada tanto del consejero ejecutivo como de los no ejecutivos por sus funciones de supervisión y decisión colegiada durante el ejercicio 2014, ésta ha ascendido a 986.217 euros, cuantía que ha experimentado un aumento del 4% respecto a 2013.

Carlos González Fernández y Francisco Román Riechmann, los dos consejeros independientes, Presidentes de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión de Auditoría tienen una retribución fija de 75.000€ cada uno. Esta cuantía se ha determinado en base a los análisis retributivos de mercado realizados durante el ejercicio 2013.

D. Rodrigo Echenique, Presidente no ejecutivo, ha realizado una impecable labor como Presidente de la Sociedad que se le ha reconocido por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mediante el abono de una asignación fija superior al resto de los miembros del Consejo. Asignación que asciende a 300.000€.

De cara al 2015, D. Rodrigo Echenique percibirá una asignación fija de 200.000€, lo que implica un detrimento del 33%.

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

Compensación variable del consejero ejecutivo

La compensación variable del consejero ejecutivo se configura como adicional y complementaria a la retribución fija y está formada por un variable a corto plazo anual, y por un variable plurianual, quinquenal. Son retribuciones contingentes, no consolidables.

Retribución variable anual:

La retribución variable anual está ligada al cumplimiento de los objetivos corporativos establecidos por el Consejo de Administración.

El funcionamiento de la retribución anual para el consejero ejecutivo es igual que para el resto de empleados. Se establece a partir del Programa de Dirección por Objetivos, que tiene como metas:

- Alinear objetivos individuales, departamentales y de Unidad de Negocio con la estrategia global del Grupo.
- Influir en la motivación y compromiso de los empleados.
- Permitir al empleado saber en base a qué criterios cobra la retribución variable.
- Medir la contribución individual y colectiva de las personas a los resultados de la organización.
- Facilitar una mayor coordinación entre todos los miembros de la organización y la orientación de su trabajo.
- Establecer un diálogo directo entre el supervisor y el empleado.

Para el consejero ejecutivo, se ha establecido para 2015 un incentivo target del 70% de la retribución fija, correspondiente únicamente con un cumplimiento al 100% de los objetivos establecidos por el Consejo de Administración. Por tanto se sigue manteniendo el mismo porcentaje de retribución variable que en 2014.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones determina el importe concreto a pagar en función del nivel de consecución de los siguientes objetivos:

- 60% del incentivo depende de objetivos corporativos. Se concretan en:
 - o EBITDA, que mide la capacidad de generación de resultados del Grupo.
 - o Cumplimiento de un Objetivo común del Plan Estratégico.
- 40% del incentivo depende de objetivos consistentes en la evaluación anual sobre el avance del Plan Estratégico llevada a cabo por la Comisión Nombramientos y Retribuciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha decidido establecer las siguientes escalas de cumplimiento:

Para el EBITDA:

- Un EBITDA menor de 80% significará un grado de cumplimiento del 0%. Del 80% al 120%, se aplicará una fórmula lineal:
 - o Por debajo de 100%: Cada punto porcentual por debajo del presupuesto supondrá un descenso del 5% de cumplimiento.
 - o Por encima de 100%: Cada punto porcentual por encima del presupuesto supondrá un aumento del 2.5% de cumplimiento.

Para el resto de objetivos se establecerá la siguiente escala:

- No cumplido = 0%
- Cumplimiento parcial = Max 50%
- Cumplido= 100%
- Supera expectativas > hasta 150%

Retribución variable Plurianual:

La Junta General de Accionistas de 25/03/2013 acordó la implantación de un Incentivo a Largo Plazo en acciones con fecha 1/01/2014.

El Plan tendrá una duración total de cinco años y se dividirá en tres ciclos de tres años de duración cada uno de ellos (es decir, con entrega de las acciones que correspondan en cada ciclo a los tres años de su inicio), independientes entre sí. El primer ciclo se inició el 1/01/2014 (con entrega de las acciones que correspondan a partir del 1/01/2017) y el tercero será el 1/01/2016 (con entrega de las acciones que correspondan a partir del 1/01/2019).

Este plan nace con los siguientes objetivos:

- Alinear los intereses de directivos y accionistas, al vincular parte de la remuneración de los directivos con la creación de valor a largo plazo.
- Para motivar, fidelizar e involucrar al equipo directivo y personal con alto potencial con la consecución del Plan Estratégico 2013-2017 de la Sociedad.
- Cumplir con las recomendaciones de los Proxy Advisors y del Código Unificado de Buen Gobierno.
- Alinear la retribución de los directivos con empresas comparables.

Este Plan está basado en la asignación a los beneficiarios de un número de "Performance Shares" calculadas como un porcentaje del salario fijo en función de su nivel de responsabilidad, que servirán de base para el cálculo de las acciones de NH que serán entregadas, en su caso, a la finalización de cada uno de los ciclos que componen el Plan.

El número concreto de acciones de NH a entregar a cada beneficiario del Plan a la finalización del mismo, de darse las condiciones establecidas para ello, estará condicionado y vendrá determinado en función del grado de cumplimiento de los siguientes objetivos:

- TSR (Total Shareholder Return) al final de cada uno de los ciclos del Plan, comparado con los siguientes índices:
 - o IBEX Medium cap.
 - o Dow Jones EUROPE STOXX Travel & Leisure.
- GOP (Gross Operating Profit) descontando el importe de alquileres, comparado anualmente con las previsiones del Plan Estratégico de la Sociedad.

En caso de que no se alcance el cumplimiento mínimo de los citados objetivos, los beneficiarios del Plan no tendrán derecho a percibir acciones al amparo del Plan.

Entre los beneficiarios del Plan está el actual Consejero Delegado de NH Hoteles, S.A. quien, en caso de cumplirse en su grado máximo los requisitos y condiciones establecidos en el Plan, tendría derecho a recibir, a la finalización del primer ciclo y del segundo ciclo, el número de acciones que resulte de dividir el importe de 2.400.000 euros entre el Valor de Referencia correspondiente a cada ciclo (que representa el máximo número posible de acciones a recibir en caso de cumplimiento máximo de los objetivos de TSR y GOP descontando el importe de alquileres).

El consejero ejecutivo tiene derecho igualmente a un Incentivo de contratación como compensación a la pérdida de derechos económicos derivados del cambio de empresa consistente en recibir 896.070 acciones restringidas de la compañía, ligado a su permanencia durante cinco años, aprobado por la Junta General de Accionistas de 25/06/2013.

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 ha asumido ni tiene previsto asumir a medio plazo ninguna obligación ni compromiso alguno en materia de pensiones, jubilación o similares con ningún consejero.

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

Explique las indemnizaciones

No existen en la actualidad compensaciones por rescisión pactadas en relación con la terminación de la vinculación con la Sociedad por la condición de consejero, sin perjuicio de la compensación establecida para el consejero ejecutivo.

En el caso de los consejeros ejecutivos es parte de la política de retribuciones incluir cláusulas indemnizatorias en los contratos de los mismos.

El contrato del consejero ejecutivo, Federico González Tejera, establece que, en caso de desistimiento unilateral de la Sociedad, ésta deberá indemnizar al consejero ejecutivo con dos veces el salario fijo que ostente en el momento de la rescisión más el promedio de la retribución variable anual cobrada en los últimos ejercicios.

Además, en este supuesto el consejero ejecutivo tendrá derecho a percibir la totalidad de las acciones restringidas establecidas como incentivo de contratación.

Respecto a la retribución variable plurianual, ésta se percibiría de modo prorrateado al tiempo en el cargo siempre que el desistimiento de la Sociedad se produzca al menos tres años después de su contratación.

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

El contrato del Sr. González Tejera es de prestación de servicios de naturaleza mercantil y recoge los deberes y obligaciones que le corresponden en el ámbito de sus funciones así como la retribución a la que se refiere el presente apartado.

Duración: indefinida

Primas de contratación: Incentivo de contratación como compensación a la pérdida de derechos económicos derivados del cambio de empresa consistente en recibir 896.070 acciones restringidas de la compañía, aprobado por la Junta General de Accionistas de 25 de junio de 2013

Permanencia: La percepción del incentivo de contratación está ligado a la permanencia en la compañía por un periodo de 5 años

Preaviso: Tres meses para la Compañía, abonando en caso de incumplimiento un mes de preaviso, y 1 mes para el Consejero Delegado, que en caso de incumplimiento la Compañía tendrá derecho a recibir del consejero una cantidad equivalente a los salarios del periodo incumplido, sin perjuicio de otras acciones legales.

Indemnización: Ver apartado A.6.

Otras cláusulas: Exclusividad, confidencialidad y secreto, deberes éticos fundamentales, patentes, marcas y otros derechos de propiedad intelectual.

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

Los consejeros no tienen remuneraciones suplementarias por servicios distintos a los inherentes a su cargo.

El consejero ejecutivo tampoco tiene otras remuneraciones suplementarias por servicios distintos a los inherentes a su cargo, que no hayan sido descritas en este 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

A la fecha de aprobación del presente Informe, no existen en el Balance de la Sociedad créditos, ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración.

Asimismo, los consejeros no han recibido ningún otro concepto retributivo adicional a los expuestos en el presente informe.

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

Explique las remuneraciones en especie

Consejero ejecutivo:

D. Federico González Tejera tiene derecho a un seguro médico para él y sus familiares de primer grado, así como a un seguro de vida y accidentes y a un vehículo de Sociedad.

Consejeros no ejecutivos:

Por lo que respecta a retribuciones en especie, la Sociedad tiene suscritas pólizas de seguro de vida para la cobertura del riesgo de fallecimiento en la que está asegurado el presidente del Consejo de Administración de la Sociedad.

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

A la fecha de aprobación del presente Informe, no se han efectuado pagos a terceras entidades en virtud de posibles servicios de los consejeros.

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

Durante el ejercicio 2014, tres consejeros de NH Hotel Group S.A. fueron a su vez consejeros de SOTOGRANDE, S.A, por cuya dedicación percibieron de forma conjunta un total de 95.000€ como atenciones estatutarias y 5.000€ en concepto de dietas por asistencia.

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

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

La remuneración de los Consejeros por pertenencia al Consejo y sus Comisiones consiste en una asignación anual fija y determinada. El importe máximo de la remuneración que pueden percibir los Consejeros por el ejercicio de funciones de supervisión es la que haya sido fijada por acuerdo de la Junta General de Accionistas.

La retribución de los miembros del Consejo de Administración y del Consejero Delegado, tal y como se ha ido desarrollando a lo largo de este documento, están en línea con el mercado comparable a NH. En todo momento se ha tratado de seguir las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo.

La fijación de la retribución variable tiene en cuenta objetivos cuantitativos y cualitativos que contribuyen a desarrollar un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible, y que fomente la cohesión social. La retribución variable anual se analiza cada año en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y se eleva para su aprobación final por el Consejo de Administración. Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible suprimirlos totalmente.

Con la inclusión en 2014 de un esquema retributivo plurianual (Performance Share Plan) se asegura que el proceso de evaluación está basado en resultados sostenibles a largo plazo de la compañía, permitiendo su modulación en función del ciclo económico de la Sociedad.

El Performance Share Plan, según los términos recogidos en su reglamento, tal como se indica en el apartado A.4, persigue el objetivo de alinear la remuneración a los objetivos e intereses a largo plazo de la sociedad. El Plan se inscribe en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que se tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía.

En términos de gobernanza de las remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones respeta los criterios de independencia en su composición y deliberaciones. Las decisiones del Consejo de Administración que afectan a las retribuciones del consejero ejecutivo se aprueban sin la participación de este consejero en la discusión ni en la votación.

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

El objetivo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es mantener actualizada la política de compensación de la Sociedad. Para ello se prevé seguir analizando anualmente la adecuación de las remuneraciones correspondientes a los consejeros tanto desde el punto de vista cuantitativo, adecuándose al mercado que resulte de referencia en función de la coyuntura de la compañía, como desde el punto de vista cualitativo, adaptando la forma del paquete retributivo a las mejores prácticas y persiguiendo la remuneración en función de los resultados sostenibles en el largo plazo. Parte de esta filosofía implica establecer aquellos mecanismos de control que sean precisos para asegurar la no asunción de riesgos innecesarios y dar continuidad a la aplicación de esquemas de retribución variable plurianual que alineen los intereses de directivos y accionistas, al vincular parte de la remuneración de los directivos con la creación de valor a largo plazo.

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

Anualmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elaborará el “Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros” donde propondrán el sistema y cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros. Para su elaboración se basarán en el contexto económico, la evolución y estrategia de NH y las exigencias legales. Como ya se ha comentado previamente en este documento la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el ejercicio de sus funciones, realiza periódicamente una evaluación de la política retributiva de los consejeros de la Sociedad con el fin de encontrar la equidad externa y ser consistentes con la situación real de la Sociedad en cada momento. Por lo tanto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración cualquier modificación de 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 Compañía, la estrategia definida y las exigencias legales. Esto se someterá a votación consultiva de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día y una vez aprobado se formulará por el Consejo de Administración. Por otro lado, tal y como se ha mencionado, NH trabajará en la elaboración de una política retributiva para los consejeros.

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

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta los posibles impactos a largo plazo y cualquier riesgo asociado en el momento de establecer los objetivos vinculados a la retribución variable, así como para el seguimiento y evaluación de la retribución variable. Asimismo, tal y como se ha explicado en el apartado A.13, la fijación de la retribución variable tiene en cuenta objetivos cuantitativos y cualitativos que contribuyen a desarrollar un modelo de negocio que promueva un desarrollo equilibrado y sostenible, y que fomente la cohesión social. La retribución variable anual se analiza cada año en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y se eleva para su aprobación final por el Consejo de Administración. Además, el Consejero Ejecutivo participa en el plan de Entrega de Acciones según los términos recogidos en su reglamento, tal como se indica en el apartado A.4, con el objetivo de alinear la remuneración a los objetivos e intereses a largo plazo de la sociedad.

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

La política de retribuciones para 2014 fue aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, dentro de un marco general basado en unos principios rectores y un régimen general contenido en los Estatutos sociales (artículo 42) y el Reglamento del Consejo de Administración de NH (artículo 36). Tal y como se comenta en el apartado A.1 del presente informe. La política de retribuciones del ejercicio cerrado fue sometida a votación, con carácter consultivo, bajo el punto octavo de la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 25 de junio de 2014:

A continuación se hace un resumen de los conceptos que han constituido el paquete retributivo de los consejeros de forma agregada, en el ejercicio 2014:

Consejeros no ejecutivos:

i. Retribución fija anual, por participación en el Consejo de Administración: 512.265€

ii. Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comités: 101.707€

iii. Retribución fija y dietas de asistencia por pertenencia a los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo: 74.390€

iv. Para el Presidente no ejecutivo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó abonarle, en reconocimiento del excepcional valor que atribuye su cargo de Presidente a la Sociedad, una asignación fija superior al del resto de los miembros del Consejo: 300.000€

Consejeros ejecutivos: Retribución devengada por el Consejero Delegado D. Federico González:

i. Retribución como miembro de Consejo de Administración: 37.800€

ii. Dietas por asistencia a la Comisión Delegada: 27.000€

iii. Retribución fija y dietas de asistencia por pertenencia a los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo: 13.854€

iv. Retribución fija como Consejero Delegado: 750.000€

v. Una vez finalizado el año de medición, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha determinado un importe total de 787.500€.

vi. Retribución variable plurianual: Durante el 2013 la Junta General de Accionistas a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprobó la puesta en marcha de un Incentivo a Largo Plazo en acciones descrito en el apartado A.4 de este informe del que el Consejero Ejecutivo es beneficiario y cuyo segundo ciclo se inició el 1 de enero de 2015.

vii. Otras retribuciones: 7.444€, correspondientes a un seguro médico para todo el núcleo familiar.

Por tanto la estructura retributiva no se ha modificado respecto el ejercicio anterior, y las variaciones en las cuantías responden siempre a los resultados de la compañía, las mejores prácticas de mercado y el entorno económico actual.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FEDERICO GONZÁLEZ TEJERA	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
XIANYI MU	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CHARLES MOBUS	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
HAIBO BAI	Dominical	Desde 27/02/2014 hasta 31/12/2014.
DAOQI LIU	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 27/02/2014.
ABITARIA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 17/01/2014.
PARTICIPACIONES Y CARTERA DE INVERSIÓN, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 17/01/2014.
FRANCISCO JAVIER ILLA RUIZ	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ROSALBA CASIRAGHI	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 18/12/2014.
GILLES PÉLISSON	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 04/07/2014.
JOSE ANTONIO CASTRO SOUSA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ MARÍA LÓPEZ-ELOLA GONZÁLEZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
RAMÓN LANAU VIÑALS	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 23/12/2014.
CARLOS GONZÁLEZ FERNÁNDEZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FRANCISCO ROMÁN RIECHMANN	Independiente	Desde 04/07/2014 hasta 31/12/2014.
LIVIO TORO	Dominical	Desde 26/06/2014 hasta 31/12/2014.
LING ZHANG	Dominical	Desde 18/12/2014 hasta 31/12/2014.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	0	300	0	0	0	0	0	0	300	500
FEDERICO GONZÁLEZ TEJERA	750	38	27	788	0	0	0	7	1.610	1.200
XIANYI MU	0	38	48	0	0	0	0	0	86	49
DAOQI LIU	0	6	0	0	0	0	0	0	6	27
CHARLES MOBUS	0	38	0	0	0	0	0	0	38	26
HAIBO BAI	0	33	0	0	0	0	0	0	33	20
ABITARIA	0	2	0	0	0	0	0	0	2	46
PARTICIPACIONES Y CARTERA DE INVERSIÓN, S.L.	0	2	0	0	0	0	0	0	2	73
FRANCISCO JAVIER ILLA RUIZ	0	38	12	0	0	0	0	0	50	54
ROSALBA CASIRAGHI	0	37	0	0	0	0	0	0	37	38
GILLES PÉLISSON	0	75	0	0	0	0	0	0	75	63
JOSE ANTONIO CASTRO SOUSA	0	38	27	0	0	0	0	0	65	65
JOSÉ MARÍA LÓPEZ-ELOLA GONZÁLEZ	0	38	0	0	0	0	0	0	38	38
RAMÓN LANAU VIÑALS	0	37	15	0	0	0	0	0	52	50
CARLOS GONZÁLEZ FERNÁNDEZ	0	75	0	0	0	0	0	0	75	67
LING ZHANG	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
LIVIO TORO	0	19	0	0	0	0	0	0	19	0
FRANCISCO ROMÁN RIECHMANN	0	38	0	0	0	0	0	0	38	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

FEDERICO GONZÁLEZ TEJERA Plan de acciones restringidas												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014					Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
25/06/2013	896.070	0	0,00	5		0	0	0,00	0			
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

FEDERICO GONZÁLEZ TEJERA Performance shares plan												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014					Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
01/01/2014	355.787	0	0,00	3		0	0	0,00	0			
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		0	0
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
59	0	0	0

FEDERICO GONZÁLEZ TEJERA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		0	0
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
24	0	0	0

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
FEDERICO GONZÁLEZ TEJERA	0	13	1	0	0	0	0	0	14	17
JOSÉ MARÍA LÓPEZ-ELOLA GONZÁLEZ	0	57	0	0	0	0	0	0	57	65
CARLOS GONZÁLEZ FERNÁNDEZ	0	13	5	0	0	0	0	0	18	19

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
RODRIGO ECHENIQUE GORDILLO	300	0	0	300	0	0	0	0	300	500	0
FEDERICO GONZÁLEZ TEJERA	1.610	0	0	1.610	14	0	0	14	1.624	1.216	0
XIANYI MU	86	0	0	86	0	0	0	0	86	49	0
DAOQI LIU	6	0	0	6	0	0	0	0	6	27	0
CHARLES MOBUS	38	0	0	38	0	0	0	0	38	26	0
HAIBO BAI	33	0	0	33	0	0	0	0	33	20	0
ABITARIA	2	0	0	2	0	0	0	0	2	46	0
FRANCISCO JAVIER ILLA RUIZ	50	0	0	50	0	0	0	0	50	54	0
ROSALBA CASIRAGHI	37	0	0	37	0	0	0	0	37	38	0
GILLES PÉLISSON	75	0	0	75	0	0	0	0	75	63	0
JOSE ANTONIO CASTRO SOUSA	65	0	0	65	0	0	0	0	65	65	0
JOSÉ MARÍA LÓPEZ-ELOLA GONZÁLEZ	38	0	0	38	57	0	0	57	95	103	0
RAMÓN LANAU VIÑALS	52	0	0	52	0	0	0	0	52	50	0
CARLOS GONZÁLEZ FERNÁNDEZ	75	0	0	75	18	0	0	18	93	86	0
LIVIO TORO	19	0	0	19	0	0	0	0	19	0	0
LING ZHANG	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
FRANCISCO ROMÁN RIECHMANN	38	0	0	38	0	0	0	0	38	0	0
PARTICIPACIONES Y CARTERA DE INVERSIÓN, S.L.	2	0	0	2	0	0	0	0	2	73	0
TOTAL	2.527	0	0	2.527	89	0	0	89	2.616	2.416	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 ya detallamos en el apartado A.4 de este informe, la retribución variable anual aplica al Consejero Delegado de la Sociedad, D. Federico González Tejera.

Para la evolución, validación y aprobación final, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha basado en los sucesivos datos:

Consecución del EBITDA presupuestado like for like.

Continuidad del Plan Estratégico a 5 años. Dicho Plan fue presentado y aprobado con pleno acuerdo del Consejo en septiembre de 2013, y durante 2014 el Consejero Delegado ha dado positiva continuidad al Plan.

Ha conseguido una mejora fundamental del balance de situación, mediante operaciones financieras y venta de activos.

Cimentándose en esta información, la Comisión aprobó una retribución equivalente a 787.500€. Este documento fue aprobado por la Comisión en su reunión del 26 de febrero de 2015.

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	227.914.891	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	45.945.786	20,16%
Votos a favor	181.963.587	79,84%
Abstenciones	5.518	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.

Ningún elemento adicional a los mencionados

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 25/03/2015.

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

Sí

No