

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-08020729

DENOMINACIÓN SOCIAL

MIQUEL Y COSTAS & MIQUEL, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

TUSET, 10, BARCELONA

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

Los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones de la Sociedad se basan en la compensación por la dedicación de los Consejeros y está en correspondencia con los resultados obtenidos por la misma en el ejercicio.

Los criterios utilizados para establecer la política de remuneración de la sociedad se ajustan a lo establecido en el artículo 23 de los actuales Estatutos Sociales y en el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración que disponen que los miembros del Consejo de Administración serán retribuidos con cargo a los beneficios de cada ejercicio, en la cantidad que fije el propio Consejo de Administración de conformidad con las previsiones estatutarias y de acuerdo con las indicaciones de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, consistiendo dicha retribución en el 5% de los beneficios líquidos, una vez cumplidos los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Los Estatutos Sociales disponen asimismo que la cantidad que corresponda se reparta por el propio Consejo entre todos sus miembros, graduando la cantidad a percibir por cada uno de ellos en función de su cargo, responsabilidad y dedicación al servicio de la Sociedad.

El importe correspondiente al 5% de los beneficios líquidos obtenidos en el ejercicio 2013 asciende a 1.116.515 euros. Este importe se ha distribuido entre todos sus miembros de la siguiente forma: un 44,4% al Presidente del Consejo y el restante 55,6% a los demás miembros del Consejo.

Adicionalmente, los miembros del Consejo de Administración podrán ser retribuidos: (i) mediante la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas o mediante retribución referenciada al valor de las acciones; (ii) por medio de la contratación de un seguro de responsabilidad civil para los mismos; y (iii) a través de la realización de aportaciones a sus sistemas de previsión.

Por último, los Consejeros Ejecutivos tendrán adicionalmente derecho a percibir otras remuneraciones (sueldos, incentivos, pensiones, bonuses, compensaciones por cese y seguros) por el desempeño de sus funciones ejecutivas en la Sociedad con origen en una relación contractual distinta de la derivada del cargo de Consejero, las cuales se someterán al régimen legal que les fuere aplicable y que serán compatibles e independientes de las mencionadas en los párrafos anteriores.

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

La Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones tiene entre otras, como responsabilidades básicas descritas en el artículo 12.2 del Reglamento del Consejo de Administración, el proponer al Consejo: (i) la retribución de los Consejeros y la política salarial del alto personal directivo (ii) la retribución individual de los Consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos (iii) las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.

El Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones aprueba anualmente la política de retribuciones y la somete a la votación de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día y con carácter consultivo.

La Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, prevista en el artículo 12 del Reglamento del Consejo de Administración, está formada por seis Consejeros, la mayoría no ejecutivos, y su composición es la siguiente:

- D. Javier Basañez Villaluenga (vocal) Consejero Ejecutivo
- D. Antonio Canet Martínez (vocal) Consejero Externo
- D. Joaquín Coello Brufau (vocal) Consejero Independiente
- Joanfra S.A. (vocal) Consejero Dominical
- D. Jorge Mercader Miró (vocal) Consejero Ejecutivo
- D. Joaquín Faura Batlle (vocal) Consejero Independiente

En la determinación de la política retributiva, no han intervenido asesores externos.

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 miembros del Consejo de Administración, a excepción de los Consejeros Ejecutivos que ejercen funciones adicionales de alta dirección en la Sociedad, no tienen asignada ninguna retribución fija.

Los Consejeros Ejecutivos perciben remuneraciones fijas por el desempeño de funciones de alta dirección, pero no tienen asignadas remuneraciones fijas por su pertenencia al Consejo de Administración, por los cargos ocupados en el mismo, ni por su pertenencia a las Comisiones Delegadas.

Adicionalmente, existe una retribución en especie para los Consejeros Ejecutivos consistente en el pago por parte de la Sociedad, para cada Consejero, de una prima de seguro de salud individual.

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 otorgan.

- 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

Los Consejeros, en su condición de Administradores de la Sociedad y con la excepción de los Consejeros Ejecutivos, no perciben ninguna otra remuneración, ni fija ni variable, que la descrita en el apartado A.1 del Informe. Las cantidades percibidas por los Consejeros con motivo de su asistencia a las reuniones del Consejo durante el ejercicio pasan a formar parte de la retribución estatutaria del 5% de los beneficios líquidos de la Sociedad matriz.

Los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de las funciones ejecutivas distintas de las de supervisión y decisión colegiada inherentes a su pertenencia al Órgano de Administración a las que hace referencia el artículo 23 de los Estatutos Sociales, pueden percibir además de la retribución fija a la que se ha hecho referencia en el apartado A.3 del Informe, una retribución variable anual cuya percepción está condicionada en una parte, a objetivos vinculados a los beneficios de la Sociedad y/o del Grupo y de otros objetivos específicos y por una retribución que se genera trianualmente, de la que está excluido el Presidente, que consiste en la participación en un fondo en el que participa junto con el personal de alta dirección a liquidar al final del trienio si se alcanzan los objetivos de resultados establecidos.

Los Consejeros Ejecutivos, excluyendo al Presidente, participan en el "Plan de Opciones sobre Acciones de Miquel y Costas & Miquel S.A.", aprobado por la Junta General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas de la Sociedad, celebrada el 22 de junio 2011, cuyas características están descritas en los Hechos Relevantes sobre sistemas retributivos que la Sociedad ha difundido y que pueden ser consultados en su página web corporativa (www.miquelcostas.com) y en la de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (www.cnmv.es).

Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos participan en un seguro de previsión que se describe en el apartado A.5 del Informe.

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

Los sistemas de previsión social que alcanzan a los Consejeros Ejecutivos fueron establecidos por la Sociedad en el año 2007 para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento y consisten en lo descrito en el apartado A.1 del Informe. Dichos sistemas consisten en una contribución trianual de un porcentaje calculado sobre el salario fijo,

siempre que se cumplan los objetivos de rentabilidad trianuales aprobados por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones para el periodo; su aportación en el siguiente trienio mediante su externalización se realiza en forma de seguro, por lo que cabe asimilarla a un plan de aportación definida.

Una vez alcanzados los objetivos de rentabilidad aprobados por la citada Comisión, nace el derecho firme para el beneficiario, si bien es la Sociedad la tomadora del seguro, motivo por el cual, los derechos económicos de aquél no le son asignados hasta la consolidación, que se materializará cuando se cumplan los requisitos y condiciones estipulados en el contrato de seguro.

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

Explique las indemnizaciones

No hay establecida indemnización, ni se ha pagado cantidad alguna en los supuestos de ceses de Consejeros.

Las condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos determinan que, en caso de cese de forma involuntaria en el desempeño de las funciones ejecutivas, salvo incumplimiento grave, tendrán derecho a una indemnización equivalente a una anualidad bruta, y adicionalmente, en el caso de dos de ellos, el mismo tratamiento en el supuesto de cambio de control.

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos son de duración indefinida. Las condiciones para el cobro de indemnización así como la cuantía de la misma para los supuestos de finalización de la relación contractual son las establecidas en el apartado A.6 del Informe.

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 se ha devengado ninguna remuneración suplementaria a los Consejeros por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

En el ejercicio 2013 la Sociedad no ha concedido a los miembros del Consejo de Administración anticipos, créditos, ni ha asumido obligación alguna por cuenta de ellos, inclusive la de garantía.

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

Explique las remuneraciones en especie

La Sociedad tiene establecidos dos tipos de remuneraciones en especie, las cuales son aplicables exclusivamente a los Consejeros Ejecutivos. Una de ellas consiste en la participación en un Plan de Opciones sobre Acciones de la Sociedad, descrito en el apartado A.4 del Informe, que alcanza a dos Consejeros Ejecutivos; la otra remuneración consiste en una prima de seguro de salud a la que se ha hecho referencia en el apartado A.3 del Informe.

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

La Sociedad no realiza pago alguno a terceras entidades en concepto de remuneración por los servicios, en su caso, prestados en ellas por 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

No hay conceptos retributivos que respondan a estas características.

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

En el marco de la política retributiva, están diseñados y en vigor planes plurianuales retributivos sujetos al logro de determinados objetivos de la Sociedad.

Como se ha puesto de manifiesto en los apartados anteriores, los sistemas de remuneración buscan un equilibrio que, a la par de ser consistente, sea motivador entre las remuneraciones fijas y variables y dentro de éstas, las de corto, medio y largo plazo.

Los objetivos determinados para la obtención de las retribuciones variables contemplan consecuencias individuales vinculadas a su responsabilidad e influencia en el mapa de riesgos y en los procesos de las Sociedad, así como objetivos colectivos únicamente alcanzables con una adecuada gestión colegiada.

Las percepciones derivadas de estas retribuciones sólo tienen lugar una vez finalizados los procesos e informaciones sobre las que se basan y adquieren la categoría de definitivas. Si se produjese cualquier discrepancia o error de aplicación sería subsanado, según los casos, mediante inmediata devolución o en una siguiente liquidación.

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

Se prevé el mantenimiento de la política de remuneraciones basada en los principios de compensación por la dedicación y correspondencia con la evolución de resultados, únicamente actualizada en los aspectos concretos que lo requieran, lo que implica la continuidad de los programas en curso.

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

El Comité de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones tiene, entre sus competencias, el analizar la política de retribuciones para el ejercicio y para los ejercicios futuros en el marco de los planes de negocio. Dicho órgano informa y eleva sus conclusiones al Consejo de Administración que es a quien, en última instancia, corresponde adoptar la propuesta de acuerdo a someter a votación, con carácter consultivo, de la Junta General.

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

Según lo indicado anteriormente, con aplicación exclusiva a los Consejeros Ejecutivos por sus funciones directivas en la Sociedad, las retribuciones variables anuales y plurianuales se adaptan a los presupuestos y a los planes de futuro establecidos por la Sociedad. Estas últimas conducen a una gestión sistemática orientada al medio y largo plazo.

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 remuneración de los miembros del Consejo de Administración ha consistido en una retribución en metálico calculada como un porcentaje, establecido estatutariamente, de los beneficios líquidos obtenidos por la Sociedad matriz en el año, una vez cumplidos los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos, por el desempeño de sus funciones directivas, han percibido la retribución fija en metálico establecida contractualmente, una retribución variable anual por objetivos y una retribución en especie, en forma de prima de seguro de salud.

De acuerdo con la política aprobada, se han practicado las retribuciones que vienen detalladas en el apartado D del presente Informe.

En fecha 21 de marzo de 2013 el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones, examinó y ratificó la propuesta de retribución del Consejo, del personal de alta dirección y del personal general y aprobó la política salarial para el ejercicio 2013, la cual quedó ratificada, en lo que al Consejo de Administración se refiere, en la votación consultiva llevada a cabo en la Junta General celebrada el día 26 de junio de 2013.

La política retributiva del ejercicio 2013 ha sido ratificada por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 31 de marzo de 2014, tras el examen e informe favorable realizado con carácter previo por la Comisión de Recursos Humanos, Nombramientos y Retribuciones.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
JORGE MERCADER MIRÓ	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ANTONIO CANET MARTÍNEZ	Otro Externo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOAQUÍN COELLO BRUFAU	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
CARLES-ALFRED GASÒLIBA BÖHM	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JORGE MERCADER BARATA	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JORDI NADAL PELLEJERO	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 11/07/2013.
BANCO MARE NOSTRUM, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 11/07/2013.
JOANFRA, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOAQUIN FAURA BATLLE	Independiente	Desde 29/10/2013 hasta 31/12/2013.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	0	0	11	58	0	0	0	0	69	66
ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	0	0	17	58	0	0	0	0	75	68

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
JORDI NADAL PELLEJERO	0	0	8	0	0	0	0	0	8	68
CARLES-ALFRED GASÒLIBA BÖHM	0	0	17	58	0	0	0	0	75	65
ANTONIO CANET MARTÍNEZ	0	0	17	58	0	0	0	0	75	68
JOAQUÍN COELLO BRUFAU	0	0	15	58	0	0	0	0	73	62
JOANFRA, S.A.	0	0	17	58	0	0	0	0	75	68
JOAQUIN FAURA BATLLE	0	0	3	10	0	0	0	0	13	0
BANCO MARE NOSTRUM, S.A.	0	0	8	0	0	0	0	0	8	66
JORGE MERCADER BARATA	322	0	17	274	0	0	0	1	614	657
JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	169	0	17	117	0	0	0	1	304	341
JORGE MERCADER MIRÓ	454	0	17	885	0	0	0	1	1.357	1.425

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA

PLAN 2011 DE OPCIONES SOBRE ACCIONES

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
22/06/2011	18.900	18.900	17,26	3 pzos. que se inician en feb. 2014, 2015 y 2016	0	0	0,00	En período de consolidación			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	En período de consolidación
Otros requisitos de ejercicio: Sin restricciones											

JORGE MERCADER BARATA

PLAN 2011 DE OPCIONES SOBRE ACCIONES

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
22/06/2011	30.000	30.000	17,26	3 pzos. que se inician en feb. 2014, 2015 y 2016	0	0	0,00	En período de consolidación			
Condiciones: No aplicable											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	En período de consolidación
Otros requisitos de ejercicio: Sin restricciones											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
JORGE MERCADER BARATA	0	14	14	14
JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	0	27	33	33
JORGE MERCADER MIRÓ	27	82	142	115
ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	0	0	0	0
ANTONIO CANET MARTÍNEZ	0	0	0	0
BANCO MARE NOSTRUM, S.A.	0	0	0	0
CARLES-ALFRED GASÒLIBA BÖHM	0	0	0	0
EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	0	0	0	0
JOANFRA, S.A.	0	0	0	0
JOAQUIN FAURA BATLLE	0	0	0	0
JOAQUÍN COELLO BRUFAU	0	0	0	0
JORDI NADAL PELLEJERO	0	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 2013	Total año 2012
JORGE MERCADER BARATA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JORGE MERCADER MIRÓ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO CANET MARTÍNEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BANCO MARE NOSTRUM, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARLES-ALFRED GASÒLIBA BÖHM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOANFRA, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOAQUIN FAURA BATLLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOAQUÍN COELLO BRUFAU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JORDI NADAL PELLEJERO	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
ÁLVARO DE LA SERNA CORRAL	75	0	0	75	0	0	0	0	75	68	0
ANTONIO CANET MARTÍNEZ	75	0	0	75	0	0	0	0	75	68	0
BANCO MARE NOSTRUM, S.A.	8	0	0	8	0	0	0	0	8	66	0
CARLES-ALFRED GASÒLIBA BÖHM	75	0	0	75	0	0	0	0	75	65	0
EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	69	0	0	69	0	0	0	0	69	66	0
JOANFRA, S.A.	75	0	0	75	0	0	0	0	75	68	0
JOAQUIN FAURA BATLLE	13	0	0	13	0	0	0	0	13	0	0
JOAQUÍN COELLO BRUFAU	73	0	0	73	0	0	0	0	73	62	0
JORDI NADAL PELLEJERO	8	0	0	8	0	0	0	0	8	68	0
JAVIER BASAÑEZ VILLALUENGA	304	0	0	304	0	0	0	0	304	340	0
JORGE MERCADER BARATA	614	0	0	614	0	0	0	0	614	656	0
JORGE MERCADER MIRÓ	1.357	0	0	1.357	0	0	0	0	1.357	1.425	27
TOTAL	2.746	0	0	2.746	0	0	0	0	2.746	2.952	27

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 puesto de manifiesto en el Informe, la retribución de los miembros del Consejo de Administración consiste en el cinco (5) por ciento de los beneficios líquidos de la Sociedad, una vez cumplidos los requisitos establecidos en la legislación vigente, motivo por el cual su remuneración está directamente vinculada a los resultados de la Compañía.

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	9.471.561	77,57%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	1.027.726	8,42%
Votos a favor	8.442.816	69,15%
Abstenciones	1.019	0,01%

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.

La Sociedad tiene contratado un seguro colectivo de responsabilidad civil para los miembros del Consejo de Administración.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 31/03/2014.

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

Sí

No