

## 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.**

A-28110666

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

SOTOGRADE, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

CLUB DE GOLF LA RESERVA AVDA. LA RESERVA S/N, (SAN  
ROQUE) CADIZ

# 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 Consejo de Administración de Sotogrande está compuesto por los siguientes miembros:

- Presidente: D. Isidoro Mínguez Barbero (No ejecutivo) Externo Dominical
- Consejeros:
  - D. Antonio José Alfonso Sánchez (No ejecutivo) Externo Independiente
  - D. Ignacio Navasqües Cobian (No ejecutivo) Externo Independiente
  - D. Jose María Aznar Botella (No ejecutivo) Externo Dominical
  - D. Carlos González Fernández (No ejecutivo) Externo Independiente
  - D. Marc Topiol (Ejecutivo)

Sotogrande, S.A. considera la adecuada remuneración de sus profesionales un factor fundamental en la creación de valor para la Sociedad. En este sentido, para Sotogrande, S.A es esencial contar con una Política de Compensación y Beneficios que permita definir de manera objetiva el salario y los beneficios correspondientes a cada posición dentro de la organización.

La Política de Remuneraciones de Sotogrande, S.A se estructura tomando en consideración el contexto y resultados de la Sociedad y se guía por los siguientes principios rectores:

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

El Consejo de Administración cuenta con un Presidente (D. Isidoro Mínguez Barbero) y 5 vocales, 4 de ellos no ejecutivos y 1 ejecutivo.

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 una asignación fija anual por ostentar la condición de consejero y en 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.

Tanto el importe de la asignación anual como el correspondiente a las dietas de asistencia a las reuniones de las Comisiones son revisadas anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la cual somete sus conclusiones al Consejo de Administración y a la Junta General Ordinaria para su aprobación.

Como consecuencia del cambio del accionista mayoritario, se ha modificado el artículo 42 de los Estatutos Sociales en sus párrafos 1, 2 y 3 con el objeto de eliminar la retribución de los consejeros dominicales que no percibirán ninguna remuneración por su condición de tal. Los citados párrafos del artículo 42 de los Estatutos Sociales quedan redactados como sigue;

1.- La retribución de los consejeros no dominicales consistirá en una asignación anual fija y en dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones delegadas y consultivas cuyos importes serán determinados por la Junta General de Accionistas. Los consejeros dominicales no percibirán ninguna remuneración por su condición de tal. Los consejeros ejecutivos percibirán además de su remuneración por su condición de tal, la que se acuerde en el contrato de administración entre la Sociedad y el consejero ejecutivo con sujeción a lo dispuesto en los párrafos siguientes y a la normativa aplicable.

2.- Los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a percibir una remuneración adicional por las funciones ejecutivas que desempeñan distintas de la función propia de Consejero. Dicha remuneración estará contenida en el correspondiente contrato de administración entre la Sociedad y el consejero ejecutivo. En particular, dicha remuneración estará compuesta por los siguientes conceptos: (a) una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos; (b) una parte variable, correlacionada con algún indicador de los rendimientos del consejero ejecutivo o de la empresa; (c) una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos; y (d) 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. La determinación del importe de las partidas retributivas a que se refiere el presente párrafo estará orientada por las condiciones del mercado y tendrá en consideración la responsabilidad y grado de compromiso que entraña el papel que está llamado a desempeñar cada Consejero Ejecutivo.

Adicionalmente, para los consejeros ejecutivos, se podrán establecer sistemas de remuneración referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones. La aplicación de dichos sistemas de retribución deberá ser acordada por la Junta General de Accionistas, quien determinará el valor de las acciones que se tome como referencia, el número de opciones, el precio del ejercicio de los derechos de opción, el plazo de duración de este sistema de retribución y demás condiciones que estime oportunas. Asimismo, previo cumplimiento de los requisitos legales, podrán establecerse sistemas de retribución similares para el personal – directivo o no- de la empresa.

**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**

Teniendo en cuenta lo anterior, la retribución de los consejeros no dominicales consiste en una asignación anual determinada por su condición de consejero y en dietas de asistencia a las reuniones de sus Comisiones. Asimismo se señala que el importe de las retribuciones que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros no dominicales por ambos conceptos será el que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas, al igual que sucede con los consejeros ejecutivos cuya remuneración quedará también determinada por la Junta General de Accionistas. También se determinará por la Junta General de Accionistas el sistema de remuneración para los consejeros ejecutivos referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleve la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones.

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

A 31 de diciembre de 2014 la Comisión está formada por un total de 4 miembros designados por el Consejo de Administración. Todos los integrantes de dicha Comisión tienen la categoría de no ejecutivos. A continuación se detallan los miembros de la Comisión, cuya composición se mantiene a fecha de aprobación del presente informe:

- D. Antonio José Alfonso Sánchez (Presidente Independiente) Último nombramiento 27/06/2011
- D. Carlos González Fernández (Vocal Independiente) Último nombramiento 27/06/2013
- D. José María Aznar Botella (Vocal Dominical) Último nombramiento 14/11/2014
- D. Isidoro Mínguez Barbero (Vocal Dominical) Último nombramiento 18/12/2014

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:

- Aprobar las bandas de retribuciones para los Altos Directivos de la Sociedad.
- Determinar el régimen de retribuciones del Presidente y, en su caso, del Consejero Delegado.
- 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 35 del Reglamento del Consejo de Administración.
- Informar los planes de incentivos.
- Realizar un examen anual sobre la política retributiva de los consejeros y de los altos directivos.
- Ejercer aquellas otras competencias asignadas a dicha Comisión en el Reglamento del Consejo de Administración.

De todas las actuaciones efectuadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se dará cuenta al Consejo de Administración, en la primera sesión que éste celebre, poniéndose, en todo caso, a disposición del mismo la documentación correspondiente, a fin de que tome conocimiento de dichas actuaciones para el ejercicio de sus competencias.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reúne cuantas veces considere oportuno el Presidente o lo soliciten dos de sus miembros o el Consejo de Administración. Las reuniones quedan válidamente constituidas cuando concurren,

presentes o representados, la mitad de sus miembros, adoptándose sus acuerdos por mayoría de los concurrentes, siendo de calidad el voto del Presidente.

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.

Durante el año 2014 la Comisión se ha reunido en 2 ocasiones. La asistencia a las reuniones de la Comisión en 2014 ha sido del 100% por parte de todos sus miembros.

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio 2015, se prevé que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantenga 4 reuniones durante ese ejercicio, sin perjuicio de que se puedan producir reuniones extraordinarias durante el mismo período.

Asimismo se ha constituido como tal en el seno del Consejo en sucesivas ocasiones para la evaluación y análisis de los asuntos de su competencia.

Memoria Actividades 2014

En atribución de las competencias que tienen asignadas, los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han tratado durante el ejercicio 2014 sobre los siguientes asuntos, sometiéndolos a su aprobación o en su caso elevándolos al Consejo para su consideración o aprobación:

- a) Funciones estatutarias en relación con la designación de Consejeros de la Sociedad.
- b) Funciones estatutarias relacionadas con la formulación de los informes anuales preceptivos (Informe Anual de Gobierno Corporativo, Informe Anual sobre la política de retribuciones de los miembros del Consejo de Administración, Informe anual de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, Informe para la evaluación del funcionamiento del Consejo de Administración y de sus Comisiones Delegadas).
- c) Retribución total anual del Consejo de Administración y de sus Comisiones Delegadas.
- d) Retribución del Consejero Delegado.
- e) Retribución del equipo directivo.

**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.**

<b>Explique los componentes fijos de la remuneración</b>
--

La Junta General ordinaria de Accionistas de la Sociedad, celebrada el 30 de junio de 2014, acordó que el importe bruto total de la asignación anual fija y dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones delegadas y consultivas se mantuvieran en las mismas cuantías y condiciones que en el ejercicio 2013, esto es, 235.000 euros. El importe total devengado por todos los consejeros (ejecutivos y no ejecutivos) por sus funciones de supervisión y decisión colegiada en concepto de retribución fija y dietas por asistencia a las distintas comisiones durante el ejercicio 2014 ha ascendido a 284.994 euros. En 2013 la cifra fue 159.500 €.

En consecuencia, la diferencia en exceso de los 235.000 máximos aprobados por la Junta General de Accionistas se debe a la contratación del Consejero Delegado Ejecutivo en el mes de noviembre.

**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**

-Retribución variable en función de objetivos para el consejero ejecutivo de 100.000 euros.

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 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**

La Sociedad tiene contemplada una indemnización para el consejero ejecutivo, en el caso de rescisión unilateral no justificada, de 12 meses de su retribución anual fija. Además se le indemnizará con una cantidad equivalente al bonus del ejercicio anterior en su proporcionalidad por el tiempo transcurrido en el ejercicio de la rescisión.

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**

El contrato del consejero ejecutivo es de naturaleza mercantil y por plazo indefinido. Su dedicación será exclusiva y se establece una retribución bruta anual de 300.000 €, con un bonus adicional en función de los objetivos que se determine anualmente, garantizándose un mínimo de 100.000 € para el año 2.015. La Sociedad tiene contemplada una indemnización para el Consejero Ejecutivo, en el caso de rescisión unilateral no justificada por parte de la empresa, de 12 meses de su retribución anual fija. Además se le indemnizará con una cantidad equivalente al bonus del ejercicio anterior en su proporcionalidad por el tiempo transcurrido en el ejercicio de la rescisión.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

**Explique las remuneraciones suplementarias**

No aplica

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

**Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos**

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**

No se han devengado remuneraciones en especie

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

**Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero**

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**

No aplica

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan

una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

**Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos**

Teniendo en cuenta la naturaleza de los consejeros y la retribuciones abonadas a los mismos, se han adoptado prácticas habituales de mercado y posicionamiento respecto a otras sociedades de dimensiones y complejidad similares a la hora de determinar los importes de las asignaciones fijas y dietas

**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**

No están previstos cambios significativos en la política de retribuciones salvo que los órganos sociales competentes lo decidan a la vista de las circunstancias que así lo aconsejen.

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**

Tal y como se ha descrito en este informe, 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 estar alineados con las mejores prácticas de mercado y ser consistentes con la situación real de la Sociedad en cada momento.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función del contexto económico, la evolución y estrategia de la Sociedad y las exigencias legales, podrá proponer el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros. Con carácter anual, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elaborará 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**

No aplica

**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**

Las características de la estructura retributiva y los conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio 2014 respondían a los principios, fundamentos y criterios descritos aprobados por la Junta General de Accionistas para dicho ejercicio, con la excepción de la incorporación de una retribución (fija y variable) para el consejero ejecutivo así como la eliminación de la retribución para los consejeros dominicales. Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tal y como se indica en el apartado A.2 de este informe, se ha reunido un total de 2 veces para evaluar dicha política y adaptarla a las necesidades de la Sociedad en cada momento.

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2014
FEDERICO GONZALEZ TEJERA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 14/11/2014.
ANTONIO JOSÉ ALFONSO SÁNCHEZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
IGNACIO NAVASQÜES COBIAN	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ MARÍA LÓPEZ-ELOLA GONZALEZ	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 14/11/2014.
GRUPO INVERSOR HESPERIA, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 14/11/2014.
CARLOS GONZALEZ FERNÁNDEZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ISIDORO MÍNGUEZ BARBERO	Dominical	Desde 14/11/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ MARÍA AZNAR BOTELLA	Dominical	Desde 14/11/2014 hasta 31/12/2014.
MARC TOPIOL	Ejecutivo	Desde 14/11/2014 hasta 31/12/2014.

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

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

**i) Retribución en metálico (en miles de €)**

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
FEDERICO GONZALEZ TEJERA	0	13	0	0	0	1	0	0	14	17
GRUPO INVERSOR HESPERIA, S.A.	0	13	0	0	0	1	0	0	14	17
JOSÉ MARÍA LÓPEZ-ELOLA GONZALEZ	0	57	0	0	0	0	0	0	57	65
CARLOS GONZALEZ FERNÁNDEZ	0	15	0	0	0	5	0	0	20	16
ANTONIO JOSÉ ALFONSO SÁNCHEZ	0	15	0	0	0	7	0	0	22	20

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
IGNACIO NAVASQÜES COBIAN	0	15	0	0	0	5	0	0	20	20
MARC TOPIOL	0	138	0	0	0	0	0	0	138	0

**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 2014	Total año 2013
FEDERICO GONZALEZ TEJERA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO INVERSOR HESPERIA, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ MARÍA LÓPEZ-ELOLA GONZALEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARLOS GONZALEZ FERNÁNDEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO JOSÉ ALFONSO SÁNCHEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IGNACIO NAVASQÜES COBIAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
FEDERICO GONZALEZ TEJERA	14	0	0	14	0	0	0	0	14	17	0
GRUPO INVERSOR HESPERIA, S.A.	14	0	0	14	0	0	0	0	14	17	0
JOSÉ MARÍA LÓPEZ-ELOLA GONZALEZ	57	0	0	57	0	0	0	0	57	65	0
CARLOS GONZALEZ FERNÁNDEZ	20	0	0	20	0	0	0	0	20	16	0
ANTONIO JOSÉ ALFONSO SÁNCHEZ	22	0	0	22	0	0	0	0	22	20	0
IGNACIO NAVASQÜES COBIAN	20	0	0	20	0	0	0	0	20	20	0
MARC TOPIOL	138	0	0	138	0	0	0	0	138	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>285</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>285</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>285</b>	<b>155</b>	<b>0</b>

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.

NO APLICA

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
<b>Votos emitidos</b>	43.862.123	97,66%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	80.000	0,18%
<b>Votos a favor</b>	43.578.343	97,03%
<b>Abstenciones</b>	203.780	0,45%

## **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.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/02/2015.

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

Sí

No