

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-31000268

DENOMINACIÓN SOCIAL

CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

DORMITALERIA, 72, (PAMPLONA) NAVARRA

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 se recogen en el artículo 33 de los Estatutos Sociales que establece lo siguiente:

"El cargo de Consejero es retribuido. Los miembros del Consejo de Administración percibirán por el desempeño de sus funciones una remuneración estatutaria, cuyo importe anual total será determinado por la Junta General de Accionistas. Esta retribución consistirá en una participación en beneficios líquidos, que no podrá rebasar el 2 % del resultado del ejercicio atribuido a Cementos Portland Valderrivas en las cuentas anuales consolidadas del Grupo del que la Sociedad es dominante, para el conjunto del Consejo de Administración, una vez cubiertas las atenciones de la Reserva Legal, y de haberse reconocido a los socios un dividendo mínimo del 4%. El porcentaje que corresponda a cada ejercicio será establecido por la Junta General

El Consejo distribuirá entre sus miembros la retribución acordada por la Junta General, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades ejercidas por cada uno de ellos dentro del propio Consejo o de sus Comisiones Delegadas, y demás criterios previstos en el Reglamento del Consejo de Administración, pudiendo incluir tanto retribuciones fijas como conceptos retributivos de carácter variable o sistemas de previsión.

Sin perjuicio de lo anterior, los Consejeros serán retribuidos por su asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones Delegadas. A estos efectos, la Junta General determinará la cantidad que corresponda a cada ejercicio por este concepto, y que será distribuida por el Consejo entre sus miembros teniendo en cuenta su asistencia efectiva a las reuniones del Consejo y de las Comisiones Delegadas de las que sean miembros. Asimismo, la Sociedad mantendrá en cualquier caso un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros.

Las percepciones previstas en los apartados anteriores serán compatibles e independientes de los sueldos fijos; retribuciones variables (en función de la consecución de objetivos de negocio, corporativos y/o de desempeño personal); indemnizaciones por cese del Consejero por razón distinta al incumplimiento de sus deberes, pensiones, seguros, sistemas de previsión; conceptos retributivos de carácter diferido establecidos para aquellos miembros del Consejo de Administración que desempeñen funciones ejecutivas, cualesquiera que sea la naturaleza de su relación con la Sociedad, ya laboral (común o especial de Alta Dirección), mercantil o de prestación de servicios, relaciones que serán compatibles con la condición de miembro del Consejo de Administración."

En consecuencia, la retribución que corresponde a los miembros del Consejo, dentro del marco estatutario que ha quedado descrito, se estructura de la forma siguiente:

a) Retribución de los Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración, constituido por la suma de los dos siguientes componentes:

- Una retribución fija, referenciada a los resultados de la sociedad (Artículo 33, párrafo 1º, de los Estatutos Sociales);
- Una retribución por asistencia efectiva a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones (Artículo 33, párrafo 3º, de los Estatutos Sociales);

b) Retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones directivas o ejecutivas. (Artículo 33, párrafo 4º, de los Estatutos Sociales);

No se han producido cambios respecto a la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio anterior, ni tampoco modificación alguna de las condiciones de ejercicio de opciones por no estar éstas concedidas.

Los criterios utilizados para establecer la política de remuneración de la sociedad se recogen en el artículo 33.2 del Reglamento del Consejo de Administración ("RCA"), y son los siguientes:

"- que la remuneración de los Consejeros Externos sea la necesaria para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, obviando que su cuantía pueda comprometer la independencia;

- que de existir remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad, se tomen en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del Auditor Externo y minoren dichos resultados;

- que en el caso de existir retribuciones variables, se incorporen las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares. [...]"

En definitiva, la política de retribuciones persigue remunerar a los administradores de forma adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas, teniendo en cuenta las funciones y cometidos ejercidos por cada uno de ellos en el seno del propio Consejo y de sus Comisiones, siendo objeto de revisión periódica por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo ("CNRGC"), a fin de proponer al Consejo las modificaciones que, en su caso, se estimen necesarias.

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 artículo 45.3.6º del RCA establece entre las funciones de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo ("CNRGC"):

"Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad y, en particular, proponer al Consejo de Administración la política de retribución de los Consejeros y Altos Directivos, la retribución de los Consejeros Ejecutivos y demás condiciones de sus contratos, y las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos, informando y haciendo propuestas sobre los planes de incentivos de carácter plurianual que afecten a la Alta Dirección de la Sociedad y, en particular, aquéllos que puedan establecerse con relación al valor de las acciones. Le corresponde, asimismo, proponer al Consejo de Administración la distribución entre los Consejeros de la retribución derivada de su pertenencia al Consejo que acuerde la Junta General de Accionistas, con arreglo a lo previsto en los Estatutos Sociales y en el presente Reglamento."

En el proceso de elaboración del presente Informe han intervenido y participado activamente todos los miembros de la CNRGC, bajo la dirección y coordinación de su Presidenta, tomándose en consideración las aportaciones y sugerencias de todos. Asimismo, se han tenido en cuenta las prácticas generalizadas en el mercado, por compañías de similar tamaño y actividad, así como las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno sobre objetivos y estructura de las retribuciones de los Consejeros.

En la preparación de la información y documentación necesaria para la adopción de las decisiones sobre retribuciones, la CNRGC ha contado con el apoyo y asesoramiento de los servicios jurídicos internos de la compañía, sin utilizar asesoramiento externo para el diseño de la política retributiva ni para la preparación del presente informe.

A la fecha de emisión del presente informe, la composición de la CNRGC es la siguiente:

- Presidenta: EAC Inversiones Corporativas, S.L. representada por D^a Alicia Alcocer Koplowitz (Consejera Externa Dominical);
- Vocal: EAC Medio Ambiente, S.L. representada por D^a Esther Alcocer Koplowitz (Consejera Externa Dominical);
- Vocal: Meliloto, S.L., representada por D^a Carmen Alcocer Koplowitz (Consejera Externa Dominical); y
- Vocal: D. Javier Taberna Aldaz (Consejero Independiente).

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

En cuanto al importe y naturaleza de los componentes fijos, como se ha señalado, los Estatutos Sociales prevén que los miembros del Consejo de Administración percibirán una retribución fija derivada, en su caso, de la participación en los beneficios líquidos de la Sociedad, y una retribución fija en función de su asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones, en los términos señalados en el apartado A.1.

En el caso de los miembros del Consejo de Administración que ejerzan funciones ejecutivas, las anteriores percepciones serán compatibles e independientes de los sueldos fijos, retribuciones variables, indemnizaciones por cese del Consejero por razón distinta al incumplimiento de sus deberes, pensiones, seguros, sistemas de previsión o conceptos retributivos de carácter diferido que pudieran establecerse para dichos Consejeros.

El componente fijo de la retribución por el desempeño de las funciones de alta dirección del Consejero Ejecutivo se mantiene para el ejercicio en curso de acuerdo con la misma estructura que la establecida para ejercicio de referencia de acuerdo con lo siguiente:

Por lo que se refiere al ejercicio en curso, debe distinguirse lo siguiente:

- Hasta el 26 de febrero de 2015 el desempeño de las funciones ejecutivas ha correspondido a D. José Luís Sáenz de Miera Alonso que ha mantenido hasta dicha fecha los componentes fijos de su retribución de acuerdo con su contrato y la estructura establecida para ejercicio de referencia, de acuerdo con lo siguiente:

- Retribución fija: 135.438,27 euros, correspondientes a los meses de enero y febrero.
- Remuneración efectiva por asistencia al Consejo de Administración durante el ejercicio en curso: 2.000 euros.

- El 26 de febrero de 2015 el Consejo de Administración acordó el nombramiento de D. Gerardo Kuri Kaufmann como Consejero Delegado, aprobando la siguiente estructura retributiva por el desempeño de sus funciones ejecutivas para el ejercicio en curso:

- Retribución fija: 328.000 euros brutos anuales.
- Remuneración por asistencia efectiva al Consejo de Administración: 2.000 euros por sesión.
- Estimación de remuneración para el ejercicio en curso: 348.000 euros brutos anuales, estimando que el Consejo de Administración celebrará 10 reuniones en el ejercicio en curso.

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

El componente variable de la retribución por el desempeño de las funciones de alta dirección de D. José Luís Sáenz de Miera estaba contemplada en el contrato aprobado por el Consejo de Administración el 27 de febrero de 2013, que preveía que el Consejo de Administración podría fijar anualmente un bono de cuantía variable adicional a la remuneración fija, en función del desempeño de las responsabilidades que se le encomiendan al directivo.

El componente variable de la retribución por el desempeño de las funciones de alta dirección del actual Consejero Ejecutivo es la contemplada en el contrato aprobado por el Consejo de Administración el 26 de febrero de 2015, conforme al cual el Consejo de Administración podrá fijar anualmente una retribución o bono de cuantía variable, para cuya determinación el Consejo de Administración tomará en consideración el cumplimiento de los objetivos para cada año, fijados por el propio Consejo, en función de la evolución comparada del beneficio individual y consolidado de CPV, considerando la cifra de negocio y el EBITDA.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

No existen.

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

Explique las indemnizaciones

No existen.

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 términos esenciales del contrato de prestación de servicios de D. José Luís Sáenz de Miera aprobado por el Consejo de Administración en reunión de 27 de febrero de 2013, además de los retributivos referidos en los apartados A.3 y A.4, eran los siguientes:

- a) Duración: hasta el 1 de marzo de 2015.
- b) Terminación anticipada: por voluntad de cualquiera de las partes con preaviso de 3 meses.
- c) Indemnizaciones o blindajes por resoluciones anticipadas: ninguna de las partes podrá reclamar a la otra cantidad alguna que tuviera como fundamento de la reclamación la resolución anticipada del contrato.
- d) Exclusividad y no concurrencia
- e) Confidencialidad y secreto profesional tanto durante la vigencia de la relación contractual y una vez finalizada la misma.

Los términos esenciales del contrato de prestación de servicios del Consejero Ejecutivo Sr. Kuri, aprobado por el Consejo de Administración, de fecha 26 de febrero de 2015, además de los retributivos referidos en los apartados A.3 y A.4, son los siguientes:

- a) Duración: entrada en vigor un año, prorrogándose de forma automática por períodos anuales, salvo que alguna de las Partes notifique a la otra, por escrito, con una antelación mínima de treinta (30) días a la finalización del período contractual en vigor, su voluntad de no prorrogarlo
- b) Terminación anticipada por voluntad de cualquiera de las partes con preaviso de 3 meses.
- c) Indemnización por resolución anticipada: ninguna de las partes podrá reclamar cantidad alguna que tenga como fundamento de la reclamación la resolución anticipada.
- d) Exclusividad y no concurrencia para empresas que sean competidoras de Cementos Portland Valderrivas, S.A. salvo que previamente haya sido expresamente autorizado por escrito por la sociedad.
- e) Confidencialidad y secreto profesional tanto durante la vigencia de la relación contractual y una vez finalizada la misma.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

No existen remuneraciones suplementarias por servicios prestados a la Sociedad.

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No existen anticipos, créditos o créditos concedidos a Consejeros por parte de la Sociedad.

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

Explique las remuneraciones en especie

Por lo que se refiere a D. José Luís Sáenz de Miera, durante el ejercicio de referencia, participó de siguientes seguros:

- a) Seguro de fallecimiento causado por accidente (con la excepción de determinadas actividades de riesgo), durante las 24 horas al día. El capital actual asegurado ha sido de 17.622 euros. El importe de la prima a cargo de la Sociedad satisfecha durante el ejercicio 2014 ha sido de 388,88 €.;
- b) Seguro de responsabilidad civil de Administradores y Directivos, suscrito por el Grupo FCC para su empresas filiales.

El actual Consejero Ejecutivo, Sr. Kuri, conforme al Contrato aprobado por el Consejo de Administración de fecha 26 de febrero de 2015, tendrá derecho al seguro de responsabilidad civil de Administradores y Directivos, suscrito por el Grupo FCC para sus empresas filiales, entre las que se encuentra CPV.

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

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

No existen.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No existen.

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

El sistema de remuneración de los Consejeros está directamente relacionado con los resultados de la Sociedad, dado que la retribución de los consejeros consiste principalmente en una participación en los beneficios líquidos de la Sociedad. Cuando no hay beneficios, los miembros del Consejo de Administración perciben únicamente las dietas derivadas de la asistencia efectiva a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones. En el caso del Consejero Ejecutivo, además de su retribución fija, el Consejo de Administración, podrá fijar un bono de cuantía variable, en función del desempeño de las responsabilidades que se le encomienden.

De conformidad con lo establecido en el artículo 33.2 del RCA, entre los criterios que deberá respetar la política retributiva de la Sociedad, se establece:

"(ii) que de existir remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad, éstas tomen en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados";

(iii) que en el caso de existir retribuciones variables, las políticas retributivas incorporen las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares."

Respecto de las medidas previstas para evitar conflictos de interés, tal y como se establece en el artículo 26 del RCA, los consejeros tienen un deber de abstención de asistencia e intervención en las deliberaciones que afecten a asuntos en los que pueda hallarse interesado, directa o indirectamente, y de votar en las correspondientes decisiones.

Asimismo, los consejeros deberán informar al Consejo a través del Secretario o del Departamento que asuma esta responsabilidad, con la debida antelación, de cualquier situación susceptible de suponer un conflicto de intereses con el interés de la Sociedad o de las sociedades integradas en el Grupo Cementos Portland Valderrivas.

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 sistema retributivo detallado en el presente informe, es el que se prevé que continúe aplicándose en ejercicios futuros salvo que los órganos sociales decidan su modificación en función de nuevas 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

El proceso detallado en el presente informe es el que se prevé que continúe aplicándose en ejercicios futuros salvo que los órganos sociales decidan su modificación en función de nuevas circunstancias que así lo aconsejen.

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

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

El sistema retributivo detallado en el presente informe, es el que se prevé que continúe aplicándose en ejercicios futuros salvo que los órganos sociales decidan su modificación en función de nuevas circunstancias que así lo aconsejen.

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

En relación a la retribución de los Consejeros vinculada a los resultados de la Sociedad, debido a que en el ejercicio 2014 no se obtuvieron los beneficios líquidos a que se refiere el párrafo primero del artículo 33 de los Estatutos Sociales, el Consejo de Administración acordó no proponer remuneración alguna a satisfacer por ese concepto.

En relación a la retribución por asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones delegadas, la cuantía de las remuneraciones por asistencia a las reuniones correspondientes al ejercicio 2014, quedó fijada en los siguientes importes:

- Consejo de Administración: 2.000 euros/reunión;
- Comisión Ejecutiva: 1.200 euros/reunión;
- Comisión de Auditoría y Control: 1.000 euros/reunión;
- Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo: 600 euros/reunión.
- Comisión de Estrategia: no se fijó remuneración por asistencia a las reuniones.

Se entiende por asistencia efectiva, tanto la presencia física del Consejero en el lugar de celebración de la reunión previsto en la convocatoria, como la asistencia por vía telefónica o videoconferencia.

En aplicación de lo anterior, la retribución total devengada durante 2014 asciende a 259.200 euros, distribuidos entre los miembros del Consejo de Administración en función de su pertenencia y asistencia efectiva a las reuniones celebradas durante el ejercicio que han sido las siguientes:

- Consejo de Administración: 9 reuniones
- Comisión Ejecutiva: 0 reuniones
- Comité de Auditoría y Control: 6 reuniones
- Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo: 9 reuniones
- Comisión de Estrategia: 0 reuniones

El apartado D.1 a) i) del presente Informe recoge el detalle de la remuneración individualizada de cada uno de los Consejeros por el concepto retributivo de asistencia efectiva a las reuniones en relación con las celebradas durante el ejercicio 2014.

En cuanto a la retribución del Consejero Ejecutivo, cargo ocupado durante el ejercicio 2014 por D. José Luís Sáenz de Miera Alonso, por el desempeño de las funciones ejecutivas y de alta dirección percibió una remuneración fija (sueldo) de 750.000 euros y una retribución variable que el Consejo de Administración, por acuerdo de 30 de julio de 2014, fijó en 300.000 euros en atención al concreto desempeño del ejecutivo y a la valoración de objetivos correspondientes al ejercicio 2013.

El apartado D.1 a) i) del presente Informe recoge el detalle de la remuneración individualizada del Consejero Ejecutivo por los conceptos retributivos de sueldo y retribución variable a corto plazo del ejercicio 2014.

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

| Nombre | Tipología | Período de devengo ejercicio 2014 |
|---------------------------------------|---------------|------------------------------------|
| E.A.C. INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L. | Dominical | Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014. |
| MELIOTO, S.L. | Dominical | Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014. |
| ALVARO ALEPUZ SANCHEZ | Independiente | Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014. |
| ESTHER KOPLOWITZ ROMERO DE JUSEU | Dominical | Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014. |
| RAFAEL MONTES SANCHEZ | Dominical | Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014. |
| FRANCISCO JAVIER TABERNA ALDAZ | Independiente | Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014. |
| JOSE LUIS SAENZ DE MIERA ALONSO | Ejecutivo | Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014. |
| JOSE IGNACIO ELORRIETA PEREZ DE DIEGO | Dominical | Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014. |
| E.A.C. MEDIO AMBIENTE, S.L. | Dominical | Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014. |
| JUAN BÉJAR OCHOA | Dominical | Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014. |
| MARIA LOURDES MARTÍNEZ ZABALA | Dominical | Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014. |
| CARTERA DEVA, S.A. | Dominical | Desde 01/01/2014 hasta 31/03/2014. |
| GUSTAVO VILLAPALOS SALAS | Dominical | Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014. |
| OLIVIER ORSINI | Dominical | Desde 01/01/2014 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 |
|---------------------------------------|---------|-------------------|--------|------------------------------------|------------------------------------|---|-----------------|-----------------|----------------|----------------|
| JOSE IGNACIO ELORRIETA PEREZ DE DIEGO | 0 | 0 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 4 |
| OLIVIER ORSINI | 0 | 0 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 | 2 |
| E.A.C. MEDIO AMBIENTE, S.L. | 0 | 0 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 24 |
| ESTHER KOPLOWITZ ROMERO DE JUSEU | 0 | 0 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 16 |
| E.A.C. INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L. | 0 | 0 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 28 |
| MELIOTO, S.L. | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 9 |
| CARTERA DEVA, S.A. | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 16 |
| MARIA LOURDES MARTÍNEZ ZABALA | 0 | 0 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 16 |
| RAFAEL MONTES SANCHEZ | 0 | 0 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 20 |
| GUSTAVO VILLAPALOS SALAS | 0 | 0 | 26 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26 | 26 |
| ALVARO ALEPUZ SANCHEZ | 0 | 0 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 | 8 |
| FRANCISCO JAVIER TABERNA ALDAZ | 0 | 0 | 31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 31 | 27 |
| JUAN BÉJAR OCHOA | 0 | 0 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 | 251 |
| JOSE LUIS SAENZ DE MIERA ALONSO | 750 | 0 | 20 | 300 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.070 | 663 |

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 |
|---------------------------------------|---------|-------------------|--------|------------------------------------|------------------------------------|---|-----------------|-----------------|----------------|----------------|
| JOSE IGNACIO ELORRIETA PEREZ DE DIEGO | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| ESTHER KOPLOWITZ ROMERO DE JUSEU | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| JOSE LUIS SAENZ DE MIERA ALONSO | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| JUAN BÉJAR OCHOA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| MARIA LOURDES MARTÍNEZ ZABALA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| FRANCISCO JAVIER TABERNA ALDAZ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| ALVARO ALEPUZ SANCHEZ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| GUSTAVO VILLAPALOS SALAS | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| RAFAEL MONTES SANCHEZ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| CARTERA DEVA, S.A. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| MELILOTO, S.L. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| E.A.C. INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| E.A.C. MEDIO AMBIENTE, S.L. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| OLIVIER ORSINI | 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 |
| JOSE IGNACIO ELORRIETA PEREZ DE DIEGO | 20 | 0 | 0 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 4 | 0 |
| ESTHER KOPLOWITZ ROMERO DE JUSEU | 12 | 0 | 0 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 16 | 0 |
| JOSE LUIS SAENZ DE MIERA ALONSO | 1.070 | 0 | 0 | 1.070 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.070 | 663 | 0 |
| JUAN BÉJAR OCHOA | 18 | 0 | 0 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 | 251 | 0 |
| MARIA LOURDES MARTÍNEZ ZABALA | 20 | 0 | 0 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 16 | 0 |
| FRANCISCO JAVIER TABERNA ALDAZ | 31 | 0 | 0 | 31 | 0 | 0 | 0 | 0 | 31 | 27 | 0 |
| ALVARO ALEPUZ SANCHEZ | 18 | 0 | 0 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 | 8 | 0 |
| GUSTAVO VILLAPALOS SALAS | 26 | 0 | 0 | 26 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26 | 26 | 0 |
| RAFAEL MONTES SANCHEZ | 20 | 0 | 0 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 20 | 0 |
| CARTERA DEVA, S.A. | 4 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 16 | 0 |
| MELILOTO, S.L. | 4 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 9 | 0 |
| E.A.C. INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L. | 30 | 0 | 0 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 28 | 0 |
| E.A.C. MEDIO AMBIENTE, S.L. | 20 | 0 | 0 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 24 | 0 |
| OLIVIER ORSINI | 16 | 0 | 0 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 | 2 | 0 |
| TOTAL | 1.309 | 0 | 0 | 1.309 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.309 | 1.110 | 0 |

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

La retribución de los consejeros de la Sociedad consiste en una participación en los beneficios líquidos, por lo que la retribución de los mismos está directamente vinculada a los resultados de la entidad. El resultado del ejercicio 2013, aprobado en la Junta General Ordinaria de 2014, fue negativo, por lo que la Junta General acordó no dotar partida alguna para la retribución de los Consejeros por el concepto de participación en beneficios del referido ejercicio, sin perjuicio de la retribución de los consejeros por su asistencia efectiva a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones.

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 | 27.799.826 | 73,29% |

| | Número | % sobre el total |
|------------------------|---------------|-------------------------|
| Votos negativos | 83.599 | 0,22% |
| Votos a favor | 27.704.727 | 73,04% |
| Abstenciones | 11.500 | 0,03% |

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.

Por acuerdo de 26 de febrero de 2015, el Consejo de Administración de la Sociedad aprobó la retribución variable a favor de D. José Luís Sáenz de Miera Alonso, fijándola en 150.000 euros en atención al concreto desempeño del ejecutivo y a la valoración de los objetivos correspondientes al ejercicio 2014.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 18/05/2015.

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

Sí

No