

## ANEXO 1

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

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

<b>FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA</b>	31/12/2014
--	------------

<b>C.I.F.</b>	A-96184882
---------------	------------

#### **DENOMINACIÓN SOCIAL**

NATRACEUTICAL, S.A.

#### **DOMICILIO SOCIAL**

GRAN CAPITA 10, SANT JOAN DESPI (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

1. La política de retribuciones de Laboratorio Reig Jofre, S.A. (la "Sociedad", denominada "Natraceutical, S.A." hasta el 31 de diciembre de 2014) se ha desarrollado de acuerdo con lo establecido en los artículos 33 de los Estatutos y 24 del Reglamento del Consejo, que prevén el régimen aplicable a la remuneración del Consejo. La política retributiva para el ejercicio 2014 fue acordada por el Consejo de Administración de la Sociedad a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, con carácter previo a la fusión entre las compañías.

Con fecha 31 de diciembre de 2014, se ejecutó el acuerdo de la Junta de Accionistas Extraordinaria de la Sociedad, celebrado el 25 de octubre de 2014, por el que el anterior Consejo de Administración dimitía en su totalidad y quedaba nombrado un nuevo Consejo de Administración, que es quien ha fijado la política de remuneraciones del ejercicio 2015.

Para 2014, se establece que los Consejeros percibirán por el desempeño de sus funciones y en concepto de remuneración una retribución fija y periódica que será determinada por la Junta General, así como una compensación por los gastos generados por la asistencia a las sesiones del Consejo. El Consejo de Administración, mediante acuerdo adoptado al efecto, distribuirá entre sus miembros la retribución a que se ha hecho referencia de acuerdo con los criterios y en la forma y cuantía que el mismo determine.

Tanto la retribución descrita como las dietas son compatibles e independientes de las remuneraciones que los Consejeros pudieran percibir por el desempeño de otra actividad ejecutiva dentro de la Sociedad.

La retribución de los Consejeros puede consistir en la entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas u otra referenciada al valor de las acciones, siempre que al efecto lo determine la Junta General de Accionistas de conformidad con lo previsto en el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital.

Por otra parte, corresponde al Consejo de Administración aprobar la política de retribuciones, que debe ser sometida consultivamente a la Junta General de Accionistas.

Dicha política, conforme al artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración, deberá pronunciarse como mínimo sobre los importes de los componentes fijos, conceptos de carácter variable (clases de consejeros a los que apliquen, criterios de evaluación de resultados, parámetros fundamentales y estimación del importe absoluto de las retribuciones variables), principales características de los sistemas de previsión y las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos (duración, plazos de preaviso, otras cláusulas como indemnizaciones, blindajes,...).

2. La política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio 2014 ha respondido a los mismos criterios que para el ejercicio 2013.

3. La política de remuneración de los Consejeros externos de la Sociedad tiene como fin primordial remunerarles de forma adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas en el seno del propio Consejo y de sus Comisiones.

Se procura que los Consejeros perciban una retribución de mercado y competitiva, que resulte acorde con la que se satisfaga en el mercado por compañías de similar tamaño y actividad, tal y como lo establece expresamente el Reglamento del Consejo de Administración.

Por lo que respecta a los Consejeros ejecutivos, el criterio fundamental es el de ofrecer a éstos una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas distintas de las derivadas de su pertenencia al Consejo de Administración, que permita atraer, retener y motivar a los profesionales más adecuados con el fin de facilitar que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en que desarrollan sus actividades. En consecuencia, la política de retribuciones de los consejeros ejecutivos pretende:

- (i) garantizar que la retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, cumple con las mejores prácticas y es competitiva respecto de otras entidades comparables a nivel nacional e internacional, considerando la situación de las áreas geográficas en las que opere la Sociedad.
- (ii) Establecer una retribución con criterios objetivos
- (iii) Incluir un componente variable anual vinculado al desempeño y consecución de objetivos concretos, predeterminados y cuantificables.

La política de retribuciones de los Consejeros se adaptará convenientemente a la coyuntura económica y al contexto internacional.

**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 Comité de Nombramientos y Retribuciones, compuesto por Galo Álvarez Goicoechea, Brenda MacCabe y BMS Promoción y Desarrollo, S.L., fue quien llevó a cabo la configuración y diseño de la política de retribuciones de los miembros del Consejo de Administración para el ejercicio 2014 y una vez fijada, la sometió a la aprobación del propio Consejo.

**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, así como de las Comisiones del Consejo, reciben dietas por asistencia a las sesiones de dichos órganos, cuyo importe lo estudia y propone el Comité de nombramientos y lo aprueba el Consejo. En 2014, el importe de la dieta por cada uno de los Consejeros fue de 1.087 euros por asistencia a cada Consejo y de 543 euros por cada asistencia al Comité de Auditoría o al Comité de Nombramientos y Retribuciones. Esta cantidad no obstante, no se devenga a favor del Consejero Delegado

François Gaydier percibió en 2014 en su condición de Consejero Delegado una retribución fija bruta de 260.000,04 euros y una retribución en especie por importe de 6.889,03 euros en concepto de vehículo y seguro médico.

**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**

D. François Gaydier, Consejero Delegado durante el ejercicio 2014, tenía establecida una retribución variable de hasta el 30% de su retribución fija bruta, en función del cumplimiento de objetivos, cuyo devengo queda condicionado al cumplimiento de los objetivos que se acuerden con el mismo y que están alineados con el plan de bonus vigente de la Sociedad.

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 obligaciones contraídas por la Sociedad en materia de pensiones, seguros de vida ni cualquier otro sistema de ahorro a largo plazo.

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

**Explique las indemnizaciones**

No existen indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero, excepto las detalladas en el punto A.7 siguiente en relación a las responsabilidades ejecutivas del Consejero Delegado.

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

**Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos**

El contrato de D. François Gaydier, Consejero durante el ejercicio 2014, tiene las siguientes características básicas:

- A) Duración: Indefinida
- B) Cláusulas de permanencia: No
- C) No concurrencia: No

Su contrato como Director General, formalizado en 2008, recoge una indemnización por terminación de dicha relación laboral a instancia de la compañía que mejora la indemnización legal que le pudiese corresponder, siendo esta mejora según contrato de dicha fecha como sigue: "Por decisión de la empresa que implique la extinción de su relación laboral con la Sociedad, con un preaviso de seis meses, en cuyo caso, salvo que exista causa que justifique un despido procedente, tendrá derecho a percibir la indemnización de 45 días por año de servicio, hasta un máximo de 42 mensualidades, de conformidad con el art. 56.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, si bien se establece un mínimo de un año de remuneración total (remuneración fija más el último variable recibido).

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**

Brenda McCabe y Juan Ignacio Egaña Azurmendi percibieron en 2014 una retribución adicional por importe de 26.224 euros y 10.000 euros, respectivamente, por su involucración extraordinaria en proyectos en curso en la Sociedad. Ambos importes están incluidos en el detalle del apartado D.

En el plazo en el que María José Busutil fue Consejera de la Sociedad, percibió adicionalmente a las dietas como Consejera, una retribución de 12.000 euros por sus funciones como secretaria del Consejo de Administración.

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**

Ningún consejero es beneficiario de anticipos, crédito ni garantía alguna.

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

**Explique las remuneraciones en especie**

Las remuneraciones en especie de François Gaydier, Consejero Delegado de la Sociedad para el ejercicio 2014 ascendieron un importe anual de 6.889,03 euros, en concepto de vehículo de renting y seguro médico.

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 remuneraciones por este concepto.

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**

A excepción de la información expuesta en los apartados anteriores, los miembros del Consejo de Administración no tienen concedidos ni perciben ningún otro tipo de remuneración por parte de la sociedad.

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**

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 son fundamentalmente los siguientes:

- a) Establecer una retribución para los consejeros externos que no comprometa su independencia, pero que remunere su responsabilidad y dedicación a la Sociedad.
- b) Retribuir a los consejeros ejecutivos de forma acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías de similar tamaño y actividad.
- c) Fijar una retribución variable para los consejeros ejecutivos ligada a su desarrollo y al de la Sociedad y en cualquier caso limitada a un máximo en relación a su sueldo base.

## **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**

Resultado de la fusión entre Laboratorio Reig Jofre, S.A. y Natraceutical, S.A., con fecha 31 de diciembre de 2014 quedó nombrado un nuevo Consejo de Administración formado por 9 consejeros, de los cuales 5 independientes.

La estructura del nuevo Consejo de Administración, compuesta por profesionales de reconocido prestigio en campos complementarios y de relevancia para la Sociedad, responde a la voluntad de los principales accionistas tras la fusión de garantizar un óptimo gobierno de la Sociedad y la atención a los intereses de todos los accionistas

La política de remuneraciones a los consejeros aplicable durante el ejercicio 2015 responderá a la siguiente estructura:

- Una remuneración fija de 28.000 euros para cada consejero por su cargo en el Consejo de Administración, salvo en el caso del Presidente, que recibirá una remuneración de 50.000 euros;
- Una cantidad fija de 1.000 euros para cada consejero por asistencia a cada reunión del Consejo. Esta cantidad no se devengará a favor del Presidente ni del Consejero Delegado;
- Una cantidad fija de 5.000 euros para cada consejero que, además, sea miembro de una de las Comisiones del Consejo.

- En cuanto al Consejero Delegado, éste tiene un contrato mercantil con la Sociedad de 4 años de duración, renovable al finalizar su vigencia, en el que queda definido su sistema de remuneración y todas sus responsabilidades.

Adicionalmente a los componentes anteriores como miembro del Consejo de Administración, el Consejero Delegado percibirá una retribución bruta anual de 200.000 euros, que incluye cualquier retribución en especie. Asimismo, y en función de la consecución de objetivos estratégicos y económico-financieros, el Consejero Delegado podrá percibir una retribución variable que en ningún caso excederá 1,5 veces su sueldo anual bruto.

El cobro de la retribución variable sujeta a objetivos anuales se realizará en los tres años siguientes al ejercicio en el que se han conseguido dichos objetivos. Sin embargo, los pagos aplazados no se harán efectivos si no se alcanzan en dichos años los nuevos objetivos determinados para el ejercicio 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

Es competencia del Comité de Nombramientos y Retribuciones proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros. Además conforme al artículo 32 del Reglamento del Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones debe de proponer la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos, así como las condiciones básicas de los contratos de altos directivos.

La política de remuneraciones de los Consejeros y altos directivos de la Sociedad está orientada a proponer carreras profesionales de largo recorrido y, al mismo tiempo, a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, guardando una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tenga en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables dentro del sector.

En este sentido, la Sociedad desarrolla sus actividades en un entorno muy competitivo y, por lo tanto, la consecución de sus objetivos depende en gran medida de la calidad, capacidad de trabajo, dedicación y conocimiento del negocio de las personas que desempeñan puestos clave y lideran la organización.

Estas premisas determinan la política de remuneraciones de la Sociedad y, en especial, la de los Consejeros, particularmente de los ejecutivos, que ha de hacer posible atraer y retener a los profesionales más destacados.

En concreto, para el ejercicio 2015, y con motivo del cambio del Consejo de Administración tras la fusión entre Natraceutical, S.A. y Laboratorio Reig Jofre, S.A., el Comité de Nombramientos y Retribuciones realizó un análisis de mercado y contó con asesoramiento especializado externo para la fijación de la política retributiva de los consejeros independientes.

## 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

Del mismo modo que durante el ejercicio 2014 no tuvo lugar ningún cambio significativo en la política de remuneraciones del Consejo, durante el ejercicio 2015 no está previsto ningún cambio significativo en la política de retribuciones del Consejo, por lo que siguen vigentes las acciones adoptadas para reducir riesgos descritas en el apartado A-13 de este informe.

## 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 Junta General de Accionistas celebrada el 30 de Junio de 2014 aprobó la propuesta de retribución a los administradores para ese ejercicio, emitida por el propio Consejo de Administración a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, en el siguiente modo:

- Una cantidad fija de 1.087 euros para cada consejero por asistencia a cada Consejo. Esta cantidad no se devengará a favor del Consejero Delegado ni del Presidente no ejecutivo.
- Una cantidad fija de 543 euros para cada consejero por asistencia a cada Comité.
- En cuanto al Consejero Delegado en funciones durante el ejercicio 2014, éste mantuvo su retribución fija de 260.000,44 euros y la retribución en especie de 6.889,03 euros por el vehículo y Seguro médico.



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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
BMS PROMOCION Y DESARROLLO, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
NATRA, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FELIX REVUELTA FERNANDEZ	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 25/04/2014.
FRANÇOIS GAYDIER	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JUAN IGNACIO EGAÑA AZURMENDI	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
BRENDA MCCABE	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
GALO ALVAREZ GOICOCHEA	Dominical	Desde 03/04/2014 hasta 31/12/2014.
MARIA JOSÉ BUSUTIL SANTOS	Otro Externo	Desde 30/06/2014 hasta 31/12/2014.

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

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

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
FELIX REVUELTA FERNANDEZ	0	0	2	0	0	0	0	0	2	7
FRANÇOIS GAYDIER	0	260	0	0	0	0	0	7	267	267
JUAN IGNACIO EGAÑA AZURMENDI	0	0	11	0	0	0	0	10	21	7
BRENDA MCCABE	0	0	15	0	0	0	0	26	41	5
NATRA, S.A.	0	0	2	0	0	1	0	0	3	9
BMS PROMOCION Y DESARROLLO, S.L.	0	0	12	0	0	1	0	0	13	4

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
MARIA JOSÉ BUSUTIL SANTOS	0	0	4	0	0	0	0	12	16	
GALO ALVAREZ GOICOCHEA	0	0	11	0	0	0	0	0	11	

**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
FRANÇOIS GAYDIER	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
JUAN IGNACIO EGAÑA AZURMENDI	21	0	0	21	0	0	0	0	21	7	0
FELIX REVUELTA FERNANDEZ	2	0	0	2	0	0	0	0	2	7	0
NATRA, S.A.	3	0	0	3	0	0	0	0	3	9	0
BMS PROMOCION Y DESARROLLO, S.L.	13	0	0	13	0	0	0	0	13	4	0
BRENDA MCCABE	41	0	0	41	0	0	0	0	41	5	0
FRANÇOIS GAYDIER	267	0	0	267	0	0	0	0	267	267	0
GALO ALVAREZ GOICOCHEA	11	0	0	11	0	0	0	0	11	11	0
MARIA JOSÉ BUSUTIL SANTOS	16	0	0	16	0	0	0	0	16	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>374</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>374</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>374</b>	<b>310</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>	188.350.227	57,30%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	0	0,00%
<b>Votos a favor</b>	188.350.227	57,30%
<b>Abstenciones</b>	0	0,00%

## **E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

N/A

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 29/04/2014.

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

Sí

No