

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.

A08356727

DENOMINACIÓN SOCIAL

TESTA INMUEBLES EN RENTA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PASEO DE LA CASTELLANA, 83,85 -4ª, MADRID

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

1.- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones y criterios utilizados para su establecimiento.

Históricamente la sociedad ha establecido los criterios y principios retributivos de sus consejeros en sus Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, ambos sensibles a los criterios de gobierno corporativo establecidos en cada momento.

Actualmente, se parte de los siguientes principios:

a) Principio de idoneidad: la retribución debe ser suficientemente incentivadora tanto para asumir las tareas de los consejeros ejecutivos, cómo para captar talento externo en cuanto a los consejeros externos e independientes se refiere, retribuyendo adecuadamente su dedicación, cualificación y responsabilidades asumidas.

Para atender este principio de idoneidad, dado que Testa es filial de otra sociedad cotizada y que comparte algunos de los consejeros, se establece que la retribución será sólo para los consejeros que no lo sean también en la sociedad dominante.

Por último se protege este principio, estableciendo estatutariamente un límite mínimo de retribución a los consejeros, fijado en 30.050,61 euros.

b) Principio de moderación: Se procura que la retribución resulte moderada con los estándares del mercado; para lo cual se establece estatutariamente un límite máximo del 2% de los beneficio líquidos obtenidos por la sociedad en el ejercicio.

c) Principio de proporción: Se retribuye a los consejeros con base en su asunción de responsabilidades y funciones dentro del Consejo, de modo que quienes participan en Comisiones pueden obtener una mayor retribución.

d) Principio de gestión prudencial del riesgo inherente a las remuneraciones: la remuneración de los consejeros, en cuanto tales, no se vincula directamente a los resultados de la compañía evitando así condicionar la toma de decisiones.

e) Principio de transparencia: por el cual se establece la necesidad de que exista transparencia en los procesos de propuesta, diseño, fijación y aprobación de políticas, modelos y cuantías relativas a las remuneraciones de los consejeros de Testa.

2.- Cambios más significativos respecto del ejercicio anterior.

No se ha producido ningún cambio significativo respecto del ejercicio 2013, al margen de las modificaciones del artículo 43 de los Estatutos Sociales para incluir la necesidad del acuerdo del Consejo de Administración para la determinación de

la retribución correspondiente al consejero ejecutivo, así como el derecho a una indemnización en caso de dimisión por causa no imputable al Consejero

3.- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto de los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros.

La retribución de los consejeros de Testa es fija, pudiendo no obstante verse afectada en función de que no se produzcan beneficios y en función de la pertenencia o no a Comisiones del Consejo.

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 Consejo de Administración se tiene reservada la determinación de la política retributiva tanto del Consejo, como de la alta dirección y del resto de la plantilla, como parte de las denominadas estrategias generales de la sociedad.

Cada ejercicio se somete a votación consultiva de la Junta General de accionistas, un Informe Anual sobre Remuneraciones del Consejo de Administración.

Para llegar a dichos resultados, se parte de la labor de campo de la Dirección de Recursos Humanos del grupo, con la colaboración puntual de la Secretaría General del Consejo. Tal y como establecen las recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo, se está contando con el asesoramiento de expertos independientes en el ámbito de la compensación y retribuciones de consejeros.

De este modo, Testa cuenta con la colaboración de una consultora internacional en Recursos Humanos para la definición, asesoramiento continuado, y la auditoría de políticas y modelos de remuneración de la compañía con el fin de conseguir objetividad, competitividad y fiabilidad.

El trabajo desarrollado por los servicios internos, se somete a la consideración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, compuesta por:

- Don Miguel Corsini Freese(Presidente). Independiente.
- Don Estanislao Rodríguez-Ponga Salamanca. Independiente.
- Don Luis Carlos Croissier Batista. Independiente.
- Gerardo Manso Martínez de Bedoya (Secretario no vocal)

El mandato dado a la Comisión de Nombramientos, deriva del artículo 26 del Reglamento del Consejo, que establece:

En los términos previstos en los Estatutos, los consejeros externos y los consejeros ejecutivos (en este caso por la realización de funciones ejecutivas en la Sociedad distintas de las de consejero) tendrán derecho a obtener la retribución que, en su caso, se fije por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Dicho artículo se complementa con el artículo 16.7 del Reglamento del Consejo, que regula las competencias de la citada Comisión, en los siguientes términos:

- a) Proponer al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y miembros del Comité de Dirección.
- b) Revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos.
- c) Velar por la transparencia de las retribuciones.

En el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede solicitar el asesoramiento de un externo, así como la comparecencia e información de cualquier empleado de la sociedad. Una vez se considera suficientemente informada, la Comisión concluye con una propuesta de política de retribución dirigida al Consejo de Administración, que es trasladada a éste para su análisis y, en su caso, aprobación. Esta propuesta incluye dos aspectos: a) la aprobación de las retribuciones correspondientes al ejercicio precedente y b) la propuesta de retribución de referencia para el ejercicio en curso.

El proceso de determinación de la política retributiva concluye en el propio Consejo de Administración, el cual aprueba el Informe Anual de Retribuciones del Consejo de Administración que, finalmente, se somete a la aprobación consultiva de la Junta General de accionistas, junto con solicitud de ratificación de la retribución del único Consejero ejecutivo de la sociedad.

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

El artículo 43.2 de los estatutos sociales establecen que los consejeros con funciones ejecutivas dentro de la sociedad tendrán derecho a percibir una retribución fija determinada por el Consejo de Administración, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos, una parte variable relacionada con el rendimiento del consejero o de la empresa, una parte asistencial y una indemnización para el caso de cese no debido a incumplimiento imputable al consejero o por dimisión por causas sobrevenidas ajenas al consejero.

Para los consejeros ejecutivos de la sociedad (Don Fernando Rodríguez- Avial Llardent hasta el 22/07/2014, pasando a ser desde esa fecha como consejero externo; Don Daniel Loureda López hasta el 19/12/2014 y Don Fernando Lacadena Azpeitia desde el 19/12/2014), se aprobaron los siguientes conceptos retributivos para el ejercicio 2014:

- Retribución fija: 357.938 euros.
- Retribución variable: 178.004 euros
- Seguro de vida: 537 euros.

Por tanto, la retribución total devengada globalmente a favor de los Consejero ejecutivos durante el ejercicio 2014 ha sido: 536.479 euros.

Más adelante, se detallan las remuneraciones del resto de consejeros.

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

Testa tiene implantado un programa de gestión por objetivos a través del cual se lleva a cabo la fijación, el seguimiento y la valoración de objetivos individuales y colectivos. El programa tiene carácter anual y se establece con el propósito de premiar el desempeño, entre otros y la consecución de los objetivos económico-financieros y estratégicos de la sociedad.

La política retributiva del Grupo establece un equilibrio entre la retribución fija y variable de los consejeros ejecutivos acorde con el mercado para puestos de similar responsabilidad.

De esta forma, se garantiza que el proceso de evaluación se basa en los resultados de la compañía y el alineamiento de los intereses de los consejeros con los 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 aplicable.

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

Explique las indemnizaciones

No aplicable.

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

Actualmente solo existe un Consejero con facultades ejecutivas. Las condiciones de su contrato con la sociedad se exponen en el apartado B.1.

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

Este apartado se contesta en el apartado D.1.a) i) (Retribución en metálico en miles de euros).

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 aplicable.

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

Explique las remuneraciones en especie

El consejero ejecutivo de la sociedad es beneficiario de un seguro de vida que cubre los riesgos de fallecimiento por cualquier causa, incapacidad permanente total por cualquier causa. El capital garantizado en dicho seguro es de 72.121,46 €.

Por otra parte, el Consejero ejecutivo tiene un seguro de vida con cobertura en caso de fallecimiento o incapacidad permanente total con un capital cubierto de un millón de euros por su pertenencia al Comité de Dirección de la sociedad dominante.

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 aplicable.

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 aplicable.

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

Tal y como se indica en el apartado A4 del presente informe, una parte importante de la retribución del consejero ejecutivo es retribución variable y se encuentra ligada a los objetivos estratégicos de la sociedad con el fin de reducir la exposición a riesgos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

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

Para los tres próximos ejercicios, se prevé la aplicación de los principios y criterios aplicados hasta la fecha, descritos en el apartado A de este Informe, con las precisiones que resulten de las circunstancias particulares de cada ejercicio y de las adecuaciones que procedan; y, muy especialmente, ajustado en función de los acuerdos sociales que se adopten para la adecuación del proceso a las novedades introducidas por la Ley 31/2014 de 3 de diciembre de modificación de la Ley de Sociedades de Capital.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Testa, en ejercicio de las funciones atribuidas por el Consejo de Administración, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración, revisa con carácter periódico los programas de retribución aplicables a los consejeros, ponderando su adecuación y rendimientos, y proponiendo al Consejo de Administración, entre otros, el sistema y la cuantía de las retribuciones de los consejeros ejecutivos y no ejecutivos.

La política de remuneraciones de los Consejeros, en su condición de tales, para los próximos tres ejercicios se fija dentro del sistema estatutario vigente y, por tanto, se aplicará exclusivamente a los Consejeros externos que –personalmente o por representación de otra sociedad que ostente el cargo de consejera- no sean miembros del Consejo de la sociedad dominante. La retribución máxima de este grupo de Consejeros con derecho a retribución, se determina en el importe máximo estatutario, es decir una remuneración que represente el dos por ciento de los beneficios líquidos obtenidos por la sociedad en cada ejercicio, correspondiendo al Consejo de Administración la determinación del porcentaje concreto a distribuir entre los Consejeros en cada ejercicio dentro de los límites legales y sin que en ningún caso la cantidad anual percibida por cada consejero pueda ser inferior a 30.050.61 euros.

En consecuencia, la determinación de las remuneraciones individualizadas de los consejeros para los tres próximos ejercicios se basará en los acuerdos que adopte el Consejo de Administración para cada ejercicio, el cual tendrá en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

En cuanto a la remuneración de Consejeros que desarrollen funciones ejecutivas, se concretará en los correspondientes contratos entre dichos consejeros y la sociedad. Los términos de estos contratos serán fijados por el Consejo de Administración de conformidad con los términos de la Ley de Sociedades de Capital, los Estatutos Sociales y la Política sobre remuneraciones de los consejeros, vigente en cada momento. Estos contratos, necesariamente contemplarán la cuantía de la retribución fija anual y su variaciones en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de los mismos, incluyendo su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y, en su caso, pactos de exclusividad y fidelización.

En cuanto al único Consejero ejecutivo de la sociedad existente en este momento, según el contrato mercantil con la sociedad, tiene derecho a una retribución fija dineraria de 264.074 euros; y una retribución variable cuya cifra de referencia podrá ser igual al 33% de la retribución fija, en función del grado de cumplimiento de los objetivos que serán fijados anualmente, no siendo por tanto su devengo automático ni consolidable. También tendrá derecho a los beneficios fijados para los Directivos según la Política general de la sociedad.

El contrato mantendrá su vigencia hasta que se acuerde su finalización de mutuo acuerdo, el Consejero pase a situación legal de jubilación, dimita o cese de su condición de Consejero o de Consejero Delegado o en caso de fallecimiento o incapacidad permanente.

Este contrato no prevé cláusulas de no competencia post-contractual.

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

Se prevé que el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de retribuciones de ejercicios futuros sea análoga a la aplicada hasta la fecha, según ha sido descrita en el apartado A de este informe.

Se ha solicitado la colaboración de la consultora internacional en Recursos Humanos Mercer Consulting, S.L.U con la intención de contar con expertos independientes en el diseño y acompañamiento de su política de remuneraciones tal y como se recoge en las recomendaciones del nuevo código de buen gobierno corporativo y las recomendaciones de las autoridades europeas y españolas. Asimismo existe la intención de involucrar tanto en labores de diseño como de auditoría a expertos independientes que aporten objetividad y criterio externo

De este modo, con la colaboración de esta consultora y para continuar en el ejercicio siguiente contando con externos independientes que aseguren la objetividad y alineamiento con el mercado de la política retributiva de la Compañía.

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

Está previsto mantener la misma política de reducción de riesgos aplicada en la actualidad y recogida en el apartado A.13.

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

El detalle de retribuciones que se menciona en el siguiente apartado D, ha sido consecuencia de la aplicación de los criterios y procedimientos descritos en los apartados A.1 y A.2.

Concretamente, los conceptos retributivos aplicados parten de la existencia de una retribución de referencia para el ejercicio 2014, aprobada por el Consejo de Administración en 2013.

El resultado de aplicación de los anteriores criterios, fue presentado ante el Consejo de Administración, que procedió a su aprobación.

La retribución de los Consejeros de Testa, S.A. se compone de una parte fija adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos por cada uno de ellos y una retribución por pertenencia a comisiones del Consejo. No existe implementada una política de retribución variable a largo plazo, ni sistemas de retribución basados en acciones ni planes de ahorro ni otros beneficios sociales. Tampoco existen retribuciones por participación en los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo.

En cuanto a la estructura y conceptos de la citada retribución por funciones ejecutivas se detalla en los apartados A.3, A.10 y B.1.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
FERNANDO LACADENA AZPEITIA	Ejecutivo	Desde 19/12/2014 hasta 31/12/2014.
MANUEL MANRIQUE CECILIA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ESTANISLAO RODRÍGUEZ-PONGA SALAMANCA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FERNANDO RODRIGUEZ-AVIAL LLARDENT	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
DANIEL LOUREDA LÓPEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 19/12/2014.
MIGUEL CORSINI FREESE	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	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
JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	0	40	0	0	0	8	0	0	48	46
FERNANDO RODRIGUEZ-AVIAL LLARDENT	165	20	0	74	0	0	0	0	259	405
MANUEL MANRIQUE CECILIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESTANISLAO RODRÍGUEZ-PONGA SALAMANCA	0	40	0	0	0	8	0	0	48	48
DANIEL LOUREDA LÓPEZ	184	0	0	101	0	0	0	0	285	281

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
FERNANDO LACADENA AZPEITIA	9	0	0	3	0	0	0	0	12	0
MIGUEL CORSINI FREESE	0	40	0	0	0	8	0	0	48	48

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
JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FERNANDO RODRIGUEZ-AVIAL LLARDENT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MANUEL MANRIQUE CECILIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESTANISLAO RODRÍGUEZ-PONGA SALAMANCA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DANIEL LOUREDA LÓPEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MIGUEL CORSINI FREESE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FERNANDO LACADENA AZPEITIA	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
JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS CARLOS CROISSIER BATISTA	48	0	0	48	0	0	0	0	48	46	0
FERNANDO RODRIGUEZ-AVIAL LLARDENT	259	0	0	259	0	0	0	0	259	405	0
MANUEL MANRIQUE CECILIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESTANISLAO RODRÍGUEZ-PONGA SALAMANCA	48	0	0	48	0	0	0	0	48	48	0
DANIEL LOUREDA LÓPEZ	285	0	0	285	0	0	0	0	285	281	0
MIGUEL CORSINI FREESE	48	0	0	48	0	0	0	0	48	48	0
FERNANDO LACADENA AZPEITIA	12	0	0	12	0	0	0	0	12	0	0
TOTAL	700	0	0	700	0	0	0	0	700	828	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.

Nos remitimos a lo indicado en el A.1, A.3 y C.1.

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	114.923.526	99,52%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	114.923.526	99,52%
Abstenciones	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.

En el apartado correspondiente a primas de seguro de vida de la pregunta D), se detalla a aquellos consejeros que reciben primas pero cuyos importes no alcanzan a 1 mil de euros:

- Don Fernando Rodríguez - Avial LLardent ha recibido una prima de 416 €
- Don Daniel Loureda López ha recibido una prima de 104 €
- Don Fernando Lacadena Azpeitia ha recibido una prima de 17 €

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 28/04/2015.

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

Sí

No