

## ANEXO 1

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

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/12/2015

**C.I.F.**

A-28218543

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

COMPañIA ESPAñOLA DE VIVIENDAS EN ALQUILER, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

AVENIDA MERIDIANA, 350 - 6ª PLANTA 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. Política retributiva y estructura de las retribuciones de los consejeros durante el ejercicio 2015

Según el artículo trigésimo de los Estatutos Sociales (modificado en la junta general ordinaria de 4 de junio de 2015 tras la Ley 31/2014) los miembros del Consejo de Administración tienen derecho a percibir, por los conceptos de asignaciones fijas, dietas de asistencias a sesiones del Consejo o sus Comités, seguros de vida, premios de permanencia, pensiones y otros mecanismos complementarios, una cantidad máxima equivalente al 10% de los beneficios netos consolidados del grupo CEVASA, una vez deducidas, con carácter previo, las atenciones prioritarias establecidas por la legislación vigente. El propio Consejo podrá acordar reducir dicho porcentaje en los años en que así lo estime oportuno.

Por lo tanto, es el propio Consejo de Administración el que, tras propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, debe acordar el porcentaje que se decida aplicar sobre el beneficio consolidado y distribuir el importe que determine entre los mencionados conceptos retributivos y los consejeros. Si por cualquier motivo, alguno de los vocales del Consejo, no hubiera cubierto su período de actuación como administrador en el curso de todo el ejercicio económico, se prorrateará, en razón del tiempo que hubiere actuado, la porción retributiva que se establezca, para todo el ejercicio de referencia. Se considera así que la referencia al porcentaje a una cantidad máxima equivalente al 10% de los beneficios netos consolidados del grupo CEVASA, una vez deducidas, con carácter previo, las atenciones prioritarias establecidas por la legislación vigente, constituye un importe máximo de remuneración del conjunto de los administradores a los efectos del artículo 217.3 de la Ley de Sociedades de Capital (LSC).

Las retribuciones mencionadas en los párrafos anteriores, en cuanto exclusivamente derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración, son compatibles e independientes de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones y pensiones o compensaciones adicionales de cualquier clase que se establezcan con carácter general o singular para los miembros del Consejo de Administración que desempeña funciones ejecutivas adicionales a la función propia de consejero, cualquiera que sea la naturaleza de su relación con la Sociedad precisa el último párrafo del artículo trigésimo de los estatutos sociales.

En caso de existir consejero delegado y también para el resto de consejeros ejecutivos, su retribución se hará constar en un contrato que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración en los términos que recoge el artículo vigésimo séptimo de los estatutos. En la actualidad no existen consejeros delegados ni consejeros ejecutivos.

Si bien las retribuciones correspondientes a asignaciones fijas por atenciones estatutarias no se satisfacen hasta después de celebrada la Junta General, en la que se informa a la misma del importe anual acordado por el Consejo, el resto de retribuciones se van abonando durante el ejercicio, en función de lo acordado por el propio Consejo y, a cuenta de lo que finalmente se determine como definitivo.

En la actualidad, la retribución acordada para los miembros del Consejo se distribuye entre los siguientes conceptos:

- Atenciones Estatutarias
- Dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración
- Dietas por especial dedicación del Presidente del Consejo

- Premios por permanencia en el cargo de vocal del Consejo y de Presidente del mismo.

Conforme a la disposición transitoria 2 a) de la Ley 31/2014, la junta general ordinaria celebrada el 4 de junio de 2015 aprobó con carácter consultivo el Informe Anual de Retribuciones correspondiente al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2014, por lo que se entiende que la política sobre remuneraciones de la sociedad contenida en el mismo ha resultado igualmente aprobada a efectos de lo dispuesto en el artículo 529 novodecies, resultando el citado artículo de aplicación a dicha sociedad desde ese momento. De esta forma, la Sociedad considera aprobada su política de remuneraciones para un periodo de tres años en los términos que resultan del apartado B del Informe Anual de Retribuciones correspondiente al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2014 tal y como fue objeto de consideración por la junta general en la junta general de 4 de junio de 2015.

2. Política retributiva y estructura de las retribuciones de los altos directivos.

Durante los ejercicios 2014 y 2015, la Alta Dirección ha estado integrada por tres miembros. Su relación nominal es la siguiente:

Directivo Cargo

D. Donato Muñoz Montes Director General  
D. Agustín Berbel Morón Subdirector General y Director Financiero  
D. Arnau Grabulosa Areny Director de Patrimonio

Su retribución anual se compone habitualmente de una retribución fija y una retribución variable, ambas en efectivo: la segunda en función del grado de cumplimiento de los objetivos anuales establecidos y de la valoración de la gestión realizada por cada alto directivo; y, sólo en el caso del director general de una adicional retribución en especie.

La retribución variable anual venía siendo del orden del 30% de la retribución total de los altos directivos y se pactaba anualmente con cada uno de ellos en función de objetivos claramente identificados, siendo el principal el resultado anual del grupo CEVASA. Esta retribución se determinaba y liquidaba tras el cierre de cada ejercicio de acuerdo a los criterios pactados y de acuerdo a la valoración del cumplimiento de los presupuestos y objetivos, así como de su gestión individual.

En los ejercicios 2011 a 2014 no se abonó dicha retribución variable, que, sin aumentar la retribución fija, se eliminó temporalmente en tanto no mejorasen los resultados del grupo y los negocios del mismo siguieran perjudicados por la situación de crisis económica. Dicha retribución se ha recuperado, parcialmente, a partir del ejercicio 2015.

No existe ninguna clase de retribución a medio plazo, ni fija ni de carácter variable, que esté condicionada a la permanencia de los altos directivos en la Compañía durante el periodo a que la misma se refiere y consista en un incentivo vinculado a la evolución de la Compañía y al cumplimiento de objetivos y valoración de la gestión de cada alto directivo.

La retribución de los miembros de la Alta Dirección de la Compañía no se ha determinado originariamente, ni en su conjunto ni individualmente para cada uno de ellos, por el Consejo de Administración, y responde a contratos laborales.

El Consejo de Administración considera que tanto el nivel retributivo de la alta dirección del grupo CEVASA, los conceptos y cuantías retributivas, así como los demás elementos que conforman la relación laboral con los altos directivos, resultan acordes con las prácticas del mercado y permiten motivar su permanencia y orientar su gestión de forma adecuada y competitiva en función de la situación, perspectivas y objetivos de la Sociedad.

**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**

Los Estatutos Sociales en su artículo trigésimo, modificado en la junta general ordinaria de 4 de junio de 2015, definen con precisión los conceptos e importe máximo correspondiente a la retribución de los consejeros en su calidad de tales. Tal y como se ha expresado, la junta general ordinaria de 4 de junio de 2015 además aprobó el informe anual de remuneraciones con el efecto previsto en la disposición transitoria 2 a) de la Ley 31/2014 por lo que la sociedad tiene aprobada su política de remuneraciones de los consejeros para tres ejercicios. Los administradores de las filiales de la sociedad (y sus representantes) no perciben retribución alguna.

La redacción de este punto de los Estatutos Sociales se propuso en su día por el pleno del Consejo de Administración a la Junta General celebrada el 4 de junio de 2015.

Si bien ni el Consejo ni el Comité de Nombramientos y Retribuciones, han solicitado expresamente a ninguna firma independiente de reconocida experiencia y prestigio en esta materia, su opinión sobre esta política retributiva, debemos recordar que esta política se ajusta a los criterios señalados en el dossier de precios de transferencia del grupo CEVASA, redactado en el ejercicio 2007, que en uno de sus puntos analiza la misma y se compara con la de otras Compañías del mismo volumen y nivel de actividad de CEVASA y su grupo. Después de realizar un análisis comparativo

("benchmarking") se concluyó que la retribución que en aquellos años se estaba abonando (similar en términos relativos a la actual), estaba próxima a las medias obtenidas de sociedades comparables.

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**

No existen en la actualidad consejeros ejecutivos.

Adicionalmente a las retribuciones establecidas con carácter general por el ejercicio del cargo de Consejero, el Presidente de la Sociedad percibe un total de 53,2 miles de euros anuales en concepto de dietas por mayor dedicación.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgan.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

**Explique los componentes variables de los sistemas retributivos**

Los Estatutos Sociales establecen que las remuneraciones de los consejeros por asignaciones fijas, dietas por asistencia a cada sesión del Consejo y de sus Comisiones o Comités, seguros de vida, premios de permanencia, pensiones u otros mecanismos complementarios, será una cantidad máxima equivalente al diez por ciento (10%) del importe del beneficio

consolidado de cada ejercicio, si bien el propio Consejo podrá acordar reducir dicho porcentaje en los años en que así lo estime justificado.

De esta forma la sociedad ha considerado que la referencia constituye el importe máximo de remuneración del conjunto de los administradores en su condición de tales a los efectos del artículo 217.3 de la Ley de Sociedades de Capital y que aun devengándose bajo los conceptos que se han detallado en el apartado A1 precedente dicha retribución puede considerarse que tiene el carácter de variable en cuanto fijada en función un importe porcentual del beneficio consolidado del ejercicio.

No existen otros sistemas de retribución variable distintos de los indicadores en el enunciado de este punto.

**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 sistemas de ahorro a largo plazo a favor de consejeros sin perjuicio de lo que se expresa en el apartado A6 sobre el mecanismo de compensación de consejeros con antigüedad mínima de diez años.

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

**Explique las indemnizaciones**

No existen indemnizaciones pactadas ni pagadas por estos conceptos.

No obstante, el Consejo de Administración en su reunión de 25 de marzo de 2015 consideró conveniente establecer un mecanismo de compensación a fin de premiar a los consejeros con una antigüedad mínima de diez años en el momento en que cesen en su cargo si tal cese no se produce por incumplimiento de las obligaciones de lealtad, diligencia o buena fe conforme a las que deben ejercer su cargo. Cada consejero tendrá derecho a percibir una gratificación por permanencia de 100.000 euros brutos, que le será abonada en el momento en que pierda dicha condición, siempre que esta circunstancia se produzca tras haber ejercido el cargo de Consejero un mínimo de diez años. A estos efectos se computarán todos los años en el cargo aunque no hayan sido consecutivos. Adicionalmente, el Presidente del Consejo de Administración tendrá derecho a una gratificación por permanencia de 10.000 euros brutos por año en el cargo del Presidente, con un máximo de 100.000 euros brutos, a abonarle a éste en el momento en que se pierda la condición de consejero de CEVASA. A estos efectos se computarán todos los años en el cargo de Presidente aunque no hayan sido consecutivos. En caso de fallecimiento del consejero persona física o del Presidente en cualquier momento, incluso con anterioridad al plazo de diez años, los beneficiarios designados tendrán derecho a las cuantías devengadas a razón de diez mil euros por año de permanencia con un mínimo de cuatro en el caso de los consejeros. En ningún caso la gratificación por este concepto excederá de cien mil euros por los años de permanencia como consejero y del mismo importe por permanencia en el cargo de Presidente.

CEVASA tiene constituido un fondo de carácter interno, con cargo al cual abonará los importes correspondientes, al que aportará anualmente las dotaciones necesarias para mantenerlo adecuadamente conforme a lo previsto en la normativa contable. En este sentido, los estados contables del ejercicio 2015 incluyen una provisión de 490.000 euros por este concepto.

Esta medida se incluyó en el Informe Anual de Retribuciones del ejercicio 2014 a los efectos de aprobación de la política retributiva de CEVASA para su órgano de administración en el marco de la votación consultiva realizada en la junta general ordinaria de 4 de junio de 2015.

**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**

No existen en la Sociedad consejeros ejecutivos.

En caso de existir consejeros delegados o consejeros ejecutivos, su retribución deberá hacerse constar en un contrato, que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración. El contrato detallará todos los conceptos por los que pueden obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas y deberá ser conforme con la política de retribuciones de la Sociedad.

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 distintas de las inherentes a su cargo.

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

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

No existen remuneraciones de este tipo.

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

**Explique las remuneraciones en especie**

Salvo la utilización de un vehículo de la Sociedad por parte del director general, en parte imputado como retribución en especie, no existen otras retribuciones de este tipo.

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 de este tipo.

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 remuneraciones de este tipo.

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

El componente variable de la retribución de los administradores (por todos los conceptos) tienen su base, exclusivamente, en el resultado anual y no en el cumplimiento de los objetivos a largo plazo u objetivos del Plan Estratégico. No existen medidas específicas para ajustar tal remuneración a los objetivos a largo plazo de la Sociedad y su grupo.

Es el propio Consejo, quien tiene la facultad de moderar su retribución en años de resultados extraordinarios y de ajustar su retribución teniendo en cuenta los objetivos a largo plazo.

Tanto el Comité de Nombramientos y Retribuciones como el propio Consejo consideran que la retribución percibida por los consejeros, tanto en sus cuantías globales como media por consejero, ha resultado razonable atendiendo a un análisis comparativo sobre las prácticas de mercado, en particular en las compañías de tamaño similar al de CEVASA; y ha resultado adecuada a las características de la Sociedad, a los perfiles profesionales demandados para sus consejeros y a la disponibilidad y dedicación exigida para el diligente desempeño del cargo.

Asimismo, consideran que la retribución percibida es adecuada e incentivadora para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad de los consejeros, y que no constituye un obstáculo para su independencia. También consideran correcto el criterio de que la retribución total se distribuya en función de la diferente dedicación que se exige a cada uno de los Consejeros.

En opinión del Consejo de Administración, la política retributiva, estructura y cuantías de las remuneraciones para los altos directivos del grupo CEVASA están alineados con las de las empresas de nuestro sector de actividad.

## **B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS**

Derogado.

## **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

Para el ejercicio 2015 el Consejo de Administración ha acordado las siguientes retribuciones, sujetas a ser informadas a la Junta General, para su votación con carácter consultivo:

- a. Un total de 139,6 miles de euros en concepto de atenciones estatutarias correspondientes al ejercicio 2015, todavía no satisfechas.
- b. Un total de 38,3 miles de euros por dietas por asistencia a las sesiones del Consejo y de sus Comisiones o Comités, distribuidos de la siguiente forma:
  - i. Dietas de asistencia al Consejo de Administración: 38,3 miles de euros
  - ii. Ningún importe por los Comités de Nombramiento y Retribuciones, Auditoría y Estrategias e Inversiones.
- c. Adicionalmente, se han satisfecho al Presidente del Consejo de Administración un total de 53,2 miles de euros en concepto de dietas por mayor dedicación.
- d. Tras establecer una nueva retribución en concepto de premios de permanencia, se ha dotado durante el ejercicio 2015 un total de 240 mil euros al fondo destinado a estos efectos, adicionales a los 250 mil euros dotados en el ejercicio 2014.

En la fecha de cierre de cada ejercicio se registra como provisión el importe en que se estima que debe realizarse la dotación al fondo.

El fondo así dotado se reconoce como retribución en favor de cada consejero en el ejercicio siguiente, en la medida que corresponde, una vez ha sido sometido a votación consultiva por la Junta General el Informe Anual de Retribuciones del ejercicio.

El Consejo de Administración ha acordado que los conceptos anteriores se distribuyan entre los consejeros de la siguiente forma:

- i) La asignación en concepto de Atenciones Estatutarias correspondientes al ejercicio 2015, por un total de 139,6 miles de euros, en razón de 25.000 € a cada uno de los cinco miembros del Consejo de Administración que han ejercido sus cargos durante todo el ejercicio 2015 y 14,6 miles de euros a la nueva consejera nombrada en el ejercicio, en función del tiempo de permanencia en el Consejo.
- ii) Respecto a la asignación de 38,3 miles de euros, en concepto de dietas por asistencia a las reuniones del Consejo se consideró procedente mantener el criterio de distribución en función de cuantías fijas por cada una de las reuniones del mismo a la que el consejero asiste, atendiendo a que es una exigencia de primer orden para los consejeros su dedicación y disponibilidad.
- iii) La asignación en dietas por mayor dedicación, por un total de 53,2 miles de euros, al Sr. Presidente.
- iv) Las cantidades reconocidas en el ejercicio en concepto de premios de permanencia (250 mil euros), se han distribuido entre los miembros del Consejo a razón del número de años que vienen ejerciendo en sus cargos.

Retribución media devengada por consejero año 2015 (media 5,6 consejeros): 86,07 miles de euros.

Retribución media por consejero año 2014 (5 consejeros): 41,4 miles de euros

La retribución total de los consejeros devengada en 2015 representa un 8,20% del Resultado Neto consolidado atribuido a la entidad dominante y representó el 0,11% en el ejercicio 2014.

Respecto al total devengado en el ejercicio 2015, en concepto de premios por permanencia, hay que mencionar que todavía ninguno de estos premios ha sido satisfecho y su pago se difiere al momento en que los consejeros cesen en sus cargos siempre que tal cese no sea debido a incumplimiento de las obligaciones de lealtad, diligencia o buena fe conforme a las que deben ejercer su cargo.

Los miembros del Consejo de Administración no han percibido durante 2015 ni percibieron durante 2014, en su condición de consejeros, otro beneficio o retribución adicional a los anteriormente referidos, sin que la Sociedad dominante ni ninguna otra sociedad de su grupo consolidado tenga contraída con ellos obligación alguna en materia de pensiones ni concedidos préstamos o anticipos a su favor.

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2015
TALLER DE TURISME I MEDI AMBIENT, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JAUME DEDEU BARGALLO	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ANGEL SEGARRA FERRÉ	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
MANUEL VALIENTE MARGELI	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
MARÍA VAQUÉ BOIX	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
MONTSERRAT GUILLEN ESTANY	Independiente	Desde 04/06/2015 hasta 31/12/2015.

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 2015	Total año 2014
JAUME DEDEU BARGALLO	0	0	8	25	0	0	0	126	159	85
MARÍA VAQUÉ BOIX	0	0	8	25	0	0	0	55	88	31
TALLER DE TURISME I MEDI AMBIENT, S.L.	0	0	8	25	0	0	0	50	83	31
MANUEL VALIENTE MARGELI	0	0	2	25	0	0	0	55	82	29
ANGEL SEGARRA FERRÉ	0	0	8	25	0	0	0	17	50	31
MONTSERRAT GUILLEN ESTANY	0	0	5	15	0	0	0	0	20	0

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

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

**b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:**

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
MANUEL VALIENTE MARGELI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANGEL SEGARRA FERRÉ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAUME DEDEU BARGALLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARÍA VAQUÉ BOIX	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TALLER DE TURISME I MEDI AMBIENT, S.L.	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 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JAUME DEDEU BARGALLO	159	0	0	159	0	0	0	0	159	29	0
MARÍA VAQUÉ BOIX	88	0	0	88	0	0	0	0	88	31	0
TALLER DE TURISME I MEDI AMBIENT, S.L.	83	0	0	83	0	0	0	0	83	85	0
MANUEL VALIENTE MARGELI	82	0	0	82	0	0	0	0	82	31	0
ANGEL SEGARRA FERRÉ	50	0	0	50	0	0	0	0	50	31	0
MONTSERRAT GUILLEN ESTANY	20	0	0	20	0	0	0	0	20	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>482</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>482</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>482</b>	<b>207</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.**

Como se ha indicado en otro apartado, el artículo trigésimo de los Estatutos Sociales, fija la retribución de los miembros del Consejo de Administración, por todos los conceptos derivados de la pertenencia al Consejo de Administración, en un máximo de 10% de los beneficios netos consolidados del grupo CEVASA, una vez deducidas, con carácter previo, las atenciones prioritarias establecidas por la legislación vigente. El propio Consejo acuerda fijar en cada año el porcentaje que considere oportuno.

Por tanto, las variaciones en el resultado consolidado implican variaciones cualitativas en el mencionado límite del 10%.

Las retribuciones devengadas definitivamente por el Consejo de Administración en el ejercicio 2015 no superan dicho límite.

**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:**

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos emitidos</b>	1.101.143	99,62%

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos negativos</b>	0	0,00%
<b>Votos a favor</b>	1.101.143	99,62%
<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.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 30/03/2016.

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

Sí

No