

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2014
--	------------

C.I.F.	A-28013225
---------------	------------

DENOMINACIÓN SOCIAL

SNIACE, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

AVENIDA DE BURGOS, 12-4º B, 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

Resulta necesario significar como cuestión previa de absoluta relevancia a la cumplimentación de las cuestiones contenidas en el presente Informe, la situación en la que Grupo Sniace (Sniace, S.A., Viscoscel, S.L.U., y Celltech, S.L.U.) ha estado inmersa durante el ejercicio 2014 y parte del ejercicio 2013, en tanto que se encuentra en un procedimiento de concurso voluntario de acreedores que se desarrolla en el Juzgado de lo Mercantil número 2 de Madrid, originando una inactividad industrial/empresarial que ha centrado todos los esfuerzos del Consejo de Administración en superar dicha crisis.

Es por ello, que en términos generales, la política de remuneraciones de los consejeros permanece como se ha venido recogiendo en los últimos Informes Anuales de Gobierno Corporativo, aunque la remuneración total del Consejo de Administración se ha reducido en aproximadamente un 15% en el ejercicio 2014 respecto al ejercicio 2013.

La política de remuneraciones continúa rigiéndose, conforme a lo establecido tanto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, a saber:

La remuneración de los Consejeros se regula en el artículo 30 de los Estatutos Sociales, distinguiendo entre las dietas por asistencia correspondientes a todo miembro del Consejo de Administración, y la retribución específica a los Consejeros ejecutivos y a los Consejeros que sean miembros del Consejo de Auditoría y/o del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

A este respecto, los artículos 27 y 28 del Reglamento del Consejo de Administración, establecen lo siguiente:

“Capítulo VII Retribución Consejero:

Artículo 27.- Retribución del Consejero.

1.- El Consejero tendrá derecho a obtener la retribución que se fije por el Consejo de Administración con arreglo a las previsiones estatutarias y de acuerdo con las indicaciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

2.- El Consejo procurará que la retribución del Consejero sea moderada, atendiendo a las circunstancias del mercado y, que en una parte significativa se halle vinculada a los rendimientos de la Compañía. Si el Consejo entendiera que en un determinado ejercicio de la aplicación estricta de las normas estatutarias resulta una retribución que no responde a dicho criterio de moderación, acordará la renuncia a percibir los importes que considere en exceso, renuncia que se someterá a la Junta General que haya de decidir sobre la retribución.

3.- La retribución de los Consejeros será transparente. Con esta finalidad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones redactará una información anual sobre la política de retribución de los Consejeros con el grado de individualización por Consejero o grupos de Consejeros y por concepto o conceptos que, en cada caso, determine el Consejo de Administración. Esta información, una vez aprobada por el Consejo, se incluirá en la memoria anual de la sociedad.

Artículo 28.- Retribución del Consejero no ejecutivo.

El Consejo de Administración, con el asesoramiento de la Comisión de Nombramiento y Retribuciones, adoptará todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que la retribución de los Consejeros no ejecutivos es adecuada y ofrece incentivos a su dedicación, pero no constituya, en el caso de los Consejeros Independientes, un obstáculo para su independencia.”

Finalmente, el órgano encargado del establecimiento y ejecución de una correcta política de remuneraciones es la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, según establece el artículo 16 del Reglamento del Consejo de Administración.

A tal fin, este Órgano, sin perjuicio de otros cometidos, tiene atribuidas las siguientes funciones:

“[...]

b) proponer al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros y Altos Directivos.

c) revisar periódicamente los programas de retribución de los Altos Directivos ponderando su adecuación y sus rendimientos.

d) proponer medidas para la transparencia de las retribuciones y velar por su cumplimiento.

[...]”

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, con el asesoramiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el Órgano responsable de diseñar, aprobar y adoptar la política de remuneraciones de sus consejeros, en base a las disposiciones establecidas por la Ley de Sociedades de Capital, los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, cuyas principales funciones y cometidos se recogen en el artículo 16 del citado Reglamento y que, entre otra serie de cometidos, tiene las siguientes funciones básicas:

a) Elevar al Consejo las propuestas de nombramiento de Consejeros para que éste proceda directamente a designarlos (cooptación) o las haga suyas para someterlas a la decisión de la Junta;

b) proponer al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros y Altos Directivos;

c) revisar periódicamente los programas de retribución, de los Altos Directivos ponderando su adecuación y sus rendimientos;

d) proponer medidas para la transparencia de las retribuciones y velar por su cumplimiento;

e) informar en relación a las transacciones que impliquen o puedan implicar conflictos de intereses y en general, sobre las materias contempladas en el capítulo IX del presente Reglamento.

No se han utilizado los servicios de asesores externos para determinar la política retributiva de los consejeros de la compañía.

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

D. Blas Mezquita Sáez, en su calidad de Consejero Delegado, ha percibido la siguiente remuneración fija en atención al desempeño de funciones propiamente ejecutivas y, la cuantía que a continuación se detalla en concepto de dietas por la asistencia a las reuniones celebradas por el Consejo de Administración de la Compañía:

Retribución Fija (miles de Euros) - Bruto: 320
Dietas Consejo Administración (miles de Euros) – Bruto: 51

D. Miguel Gómez de Liaño, en su calidad de Consejero Ejecutivo ha percibido la siguiente remuneración fija en atención al desempeño de funciones propiamente ejecutivas y, la cuantía que a continuación se detalla en concepto de dietas por la asistencia a las reuniones celebradas por el Consejo de Administración de la Compañía:

Retribución Fija (miles de Euros) - Bruto: 291
Dietas Consejo Administración (miles de Euros) – Bruto: 25

No se ha percibido durante el ejercicio 2014 remuneración adicional por pertenencia y asistencia a las reuniones mantenidas en el seno del Comité de Auditoría ni de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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

En particular:

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

El fundamento de la política retributiva de la Compañía y en concreto, de la retribución variable, se encuentra en los anteriormente mencionados artículos 30 de los Estatutos Sociales y artículos 27 y 28 del Reglamento del Consejo de Administración, en atención a los criterios descritos en los mismo, tal y como se ha señalado en el punto A.1 del presente Informe.

La especial situación de crisis en la que se encuentra la Compañía desde el ejercicio 2013, ha contribuido decididamente a eliminar cualquier retribución bajo modalidad variable o bonus, ligada al posible cumplimiento y consecución de objetivos y se ha reducido aproximadamente un 15 % la remuneración total del Consejo de Administración respecto al ejercicio 2013.

En cuanto al resto de Sres. Consejeros miembros del Consejo de Administración, cabe señalar que el único plan retributivo del que han sido beneficiarios durante el ejercicio 2014, se corresponde con la percepción de cuantías en concepto de dietas por la asistencia a las reuniones celebradas por el Consejo de Administración de la Compañía.

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

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

La Compañía no ha otorgado retribución alguna bajo este sistema.

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

Explique las indemnizaciones

La Sociedad tiene suscrito un contrato de trabajo con D. Blas Mezquita Sáez, presidente del Consejo de Administración, regido por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, de regulación de la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. Este contrato reconoce una indemnización de entre 2 y 4 anualidades en función de las diferentes causas de la extinción del contrato.

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

La Sociedad tiene exclusivamente suscrito un contrato de trabajo con D. Blas Mezquita Sáez, presidente del Consejo de Administración, regido por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, de regulación de la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. En este contrato se reconoce una indemnización de entre 2 y 4 anualidades en función de las diferentes causas de la extinción del contrato.

No existen pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

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 se han otorgado por parte de la Compañía remuneraciones suplementarias.

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

La Compañía no ha otorgado retribución alguna a los consejeros en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos.

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

Explique las remuneraciones en especie

La Compañía no ha otorgado retribución alguna en especie a los consejeros.

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 se han otorgado por parte de la Compañía remuneraciones bajo 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

No se han otorgado ni existen otros conceptos retributivos satisfechos por parte de la Compañía.

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

No se han implementado medidas accesorias por parte de la Compañía, más allá de las propiamente definidas y descritas en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, que persiguen vincular y asociar la remuneración de los consejeros al interés de la Compañía en el largo plazo.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter

variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

No se ha planteado una revisión de la política de remuneraciones establecida en el artículo 30 de los Estatutos Sociales y en los artículos 27 y 28 del Reglamento del Consejo de Administración.

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

No se ha planteado una revisión de la política de remuneraciones.

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

Ver lo dispuesto en el apartado A.13 anterior.

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

Retribución devengada en función del concepto retributivo.

Concepto retributivo Datos en miles de euros

Retribución Fija 367

Retribución Variable 0

Dietas 175

Atenciones Estatutarias 0

Opciones sobre acciones
y/o otros instrumentos financieros 0

Otros 244

Total 786

Retribución devengada en función de la tipología de consejero.

Tipología de Consejero Datos en miles de euros

Ejecutivos 686

Externos Dominicales 28

Externos Independientes 72

Otros Externos 0

Total 786

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2014
FÉLIX REVUELTA FERNÁNDEZ	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
BLAS MEZQUITA SAEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ANTONIO TEMES HERNANDEZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MIGUEL GOMEZ DE LIAÑO BOTELLA	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JUAN YAGO HERNÁNDEZ-CANUT FERNÁNDEZ-ESPAÑA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MANUEL HUERTA CASTILLO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 10/12/2014.

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
FÉLIX REVUELTA FERNÁNDEZ	0	0	28	0	0	0	0	0	28	27
JUAN YAGO HERNÁNDEZ-CANUT FERNÁNDEZ-ESPAÑA	0	0	25	0	0	0	0	0	25	30
ANTONIO TEMES HERNANDEZ	0	0	25	0	0	0	0	0	25	30
MIGUEL GOMEZ DE LIAÑO BOTELLA	0	291	25	0	0	0	0	0	316	373
MANUEL HUERTA CASTILLO	0	0	21	0	0	0	0	0	21	30
BLAS MEZQUITA SAEZ	0	320	51	0	0	0	0	0	371	422

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
MIGUEL GOMEZ DE LIAÑO BOTELLA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
BLAS MEZQUITA SAEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO TEMES HERNANDEZ	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
JUAN YAGO HERNÁNDEZ-CANUT FERNÁNDEZ- ESPAÑA	25	0	0	25	0	0	0	0	25	30	0
MIGUEL GOMEZ DE LIAÑO BOTELLA	316	0	0	316	0	0	0	0	316	373	0
MANUEL HUERTA CASTILLO	21	0	0	21	0	0	0	0	21	30	0
FÉLIX REVUELTA FERNÁNDEZ	28	0	0	28	0	0	0	0	28	27	0
BLAS MEZQUITA SAEZ	371	0	0	371	0	0	0	0	371	422	0
ANTONIO TEMES HERNANDEZ	25	0	0	25	0	0	0	0	25	30	0
TOTAL	786	0	0	786	0	0	0	0	786	912	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.

Como se ha explicado anteriormente en el Apartado A.1 y A.13, la política retributiva definida y descrita tanto en los Estatutos Sociales como en el Reglamento del Consejo de Administración, persigue vincular y asociar la remuneración de los consejeros al interés de la Compañía en el largo plazo, adaptando dicha política a las concretas situaciones y contingencias ocurridas en cada uno de los ejercicios fiscales.

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	19.400.961	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	733.357	3,78%
Votos a favor	18.667.604	96,22%
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.

1.- En relación al Consejero Ejecutivo de la Compañía, D. Miguel Gómez de Liaño, se procede a detallar el resto de partidas que componen su retribución fija, de manera que a las que anteriormente descritas en Apartados anteriores se señalan las siguientes (expresadas en brutos y en miles de euros):

-Servicios profesionales por la responsabilidad jurídica de ostentar la representación letrada de la compañía ante los tribunales por razón de la actividad industrial de la misma: 104

-Asesoramiento permanente a la Compañía: 47

- Dirección letrada y coordinación jurídica del asesoramiento externo prestado: 139

2.- Tal y como detalla el Informe Anual de Gobierno Corporativo, el Sr. Consejero Manuel Huerta Castillo, causó baja el 10 de diciembre de 2014.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 24/02/2015.

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

Sí

No