

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2013
--	------------

C.I.F.	A96911482
---------------	-----------

DENOMINACIÓN SOCIAL

QUABIT INMOBILIARIA S.A

DOMICILIO SOCIAL

CL CAPITAN HAYA 1

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

Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones:

La política de retribuciones llevada a cabo por la sociedad se basa en el principio general de transparencia y tiene como finalidad principal lograr que los administradores perciban una retribución competitiva en términos de mercado, que resulte acorde con la aplicada por compañías de similar tamaño y actividad.

Esta política persigue que la retribución de los Consejeros se corresponda con la dedicación de los mismos fomentando la motivación y retención de los profesionales más cualificados y tomando en consideración la responsabilidad y el grado de compromiso que entraña el papel que está llamado a desempeñar cada Consejero. Adicionalmente, en el caso de los Consejeros Independientes se persigue que el importe de las retribuciones ofrezca incentivos para su dedicación y permanencia en la Sociedad, sin comprometer su independencia.

El presente informe sobre Remuneraciones de los Consejeros se realiza siguiendo el contenido establecido en el Anexo 1 de la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, que a su vez recoge lo previsto en la Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, por la que se determinan el contenido y la estructura del Informe Anual sobre Remuneraciones, entre otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas.

Asimismo, la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de la compañía está basada en lo establecido en los Estatutos Sociales en relación con la materia (artículo 22), el Reglamento del Consejo de Administración (artículo 31), los criterios orientadores y recomendaciones incluidas en el Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, y lo previsto en la vigente Ley de Sociedades de Capital.

Con carácter general, los Estatutos Sociales de la compañía establecen que el cargo de consejero será retribuido. La Junta General determinará la retribución total máxima a percibir por los miembros del Consejo de Administración, que será una cantidad alzada determinada por la Junta General de Accionistas con carácter anual o por el período de tiempo que la propia Junta decida.

Las cantidades correspondientes a cada consejero podrán ser libremente distribuidas por el Consejo de Administración en función de los criterios que el propio Consejo determine dentro de los límites aprobados por la Junta General de Accionistas.

Expresamente se autoriza a que, con carácter acumulativo a lo previsto anteriormente, la retribución de todos o de alguno de los miembros del órgano de Administración, consista en la entrega de acciones, de derechos de opción sobre las mismas, o de otros valores que den derecho a la obtención de acciones, o de sistemas de retribución referenciados al valor de las acciones. En los casos anteriores, las acciones podrán ser tanto de la propia Sociedad, como de su sociedad dominante, o de otras sociedades del grupo de sociedades de la propia Sociedad o de su sociedad dominante. La aplicación de estos sistemas requerirá un acuerdo de la Junta General de Accionistas en los supuestos previstos en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.

La retribución prevista en este artículo será además compatible e independiente de los sueldos, retribuciones fijas o variables, entregas de acciones u opciones sobre acciones, retribuciones referenciadas al valor de las acciones, indemnizaciones, incluyendo por cese, así como pensiones de jubilación o compensaciones de cualquier clase, establecidas con carácter general o singular para aquellos miembros del órgano de administración que mantengan con la Sociedad una relación laboral común o especial de alta dirección o de prestación de servicios, relaciones que serán compatibles con la condición de miembro del órgano de administración.

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 el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas:

Durante el ejercicio 2013 no se ha efectuado ningún cambio significativo en la política de remuneraciones respecto a la aplicada en el ejercicio anterior, y no se prevé que exista cambios importantes en la política a aplicar en el ejercicio 2014. Adicionalmente, la sociedad no se han concedido opciones sobre acciones de la Sociedad a los miembros del órgano de administración.

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:

El apartado 2 del artículo 31 del Reglamento del Consejo establece que el Consejo procurará que la retribución del Consejero sea acorde con la que se satisface en el mercado en compañías de similar tamaño y actividad.

La Sociedad no ha utilizado de modelo a ninguna otra empresa comparable para establecer su política de remuneraciones.

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):

De todos los miembros del Consejo de Administración, sólo el Consejero Delegado puede percibir una retribución variable establecida en su contrato.

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 5.5 del Reglamento del Consejo de Administración, el Consejo en pleno se reserva la competencia de aprobar, entre otras cuestiones, la retribución de los Consejeros y los Altos Directivos. Por su parte, el artículo 18 del citado Reglamento del Consejo de Administración de la compañía establece que, sin perjuicio de cualquier otro cometido que le pudiera asignar el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno tiene entre sus competencias proponer al Consejo de Administración:

- (i) La política de retribución de los Consejeros y Altos Directivos;
- (ii) La retribución individual de los Consejeros Ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos y revisarlos de forma periódica;
- (iii) Las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos;
- (iv) Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad;
- (v) Determinar el régimen de retribuciones del Presidente y del Consejero Delegado;
- (vi) Informar los planes de incentivos;
- (vii) Realizar un examen anual sobre la política retributiva de los Consejeros y altos directivos;

En la actualidad, y debido a la pequeña dimensión del Consejo de Administración de la Sociedad se cuenta únicamente con una sola Comisión de Auditoría, Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno que aglutina todas las funciones de la Comisión de Auditoría y de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno. La misma está compuesta por tres miembros, dos de ellos con el carácter de Consejeros Independientes y uno de ellos con el carácter de Consejero Dominical. La Presidencia de la Comisión recae en uno de los Consejeros Independientes.

Finalmente, para definir la política retributiva de los consejeros relativa al ejercicio 2013, la Comisión de Auditoría y de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno no ha requerido la contratación de asesores externos.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros

ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

En relación con el importe y la naturaleza de los componentes fijos abonados a los miembros del Consejo de administración, se establecieron las siguientes cantidades fijas brutas anuales durante el ejercicio 2013:

Presidente: 250.000.- € /año (*)
Vicepresidente: 100.000.- € / año
Consejero Delegado: 400.000.- € /año fija € (**)
Consejeros Independientes: 60.000.- € / año
Pertenencia a la comisión: 30.000.- € / año
Presidencia de la comisión: 30.000.- € / año (***)
Consejero dominical: 30.000.- € / año (****)

(*) La retribución por la Presidencia se encuentra subsumida en la pactada para el Consejero Delegado, no se cobrará adicionalmente por la Presidencia

(**) El cargo de Consejero Delegado contempla para el año 2013 una retribución anual por importe de 400.000.- € fijos así como una cantidad variable de 200.000.- € atendiendo al cumplimiento de los objetivos y la evaluación del desempeño realizada con carácter anual, y un bonus extraordinario de 230.000.- € vinculado al éxito del proceso de reestructuración de la deuda financiera de la compañía.

(***) Sólo se cobra por presidir o pertenecer a una comisión con independencia de a cuantas comisiones se pertenezca o se presida (no se duplica el adicional en caso de presidencia de comisión).

(****) Los consejeros dominicales no perciben retribución adicional por pertenencia o presidencia de comisión.

Con base en lo anterior, se propuso a la Junta General de Accionistas celebrada en el mes de junio de 2013 aprobar una retribución máxima de hasta 1.200.000.- € para el conjunto del Consejo de Administración, pudiendo ser distribuida libremente por el Consejo de conformidad con la política retributiva que se acuerde en cada caso para cada tipo de consejero. Al mismo tiempo, se precisa que la referida cantidad podría incrementarse por las eventuales indemnizaciones por cese de consejeros que podrían devengarse con carácter extraordinario. En su caso, podrían suponer un incremento por un importe adicional de hasta 800.000 €.

Dicha propuesta suponía un tope de gasto que no pretendía ser cubierto en su totalidad, siendo previsible que la cantidad abonada finalmente fuese inferior, salvo que se produjeran cambios en la composición del Consejo. Igualmente, se consideró ajustada a la línea retributiva de contención de gastos implantada por la Sociedad, manteniendo el mismo importe global fijado para el año anterior, y suponía además un tope de gasto que no pretende ser cubierto en su totalidad, siendo previsible que la cantidad abonada finalmente fuese inferior, salvo que se produzcan cambios en la composición del Consejo.

La política de retribuciones marco se aprueba por el Consejo de Administración de la Sociedad a propuesta de su Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, y en atención a las circunstancias de cada momento, por lo que puede ser modificada si se alteran dichas circunstancias con la finalidad de adecuarla a la realidad y necesidades de cada caso, todo ello y en todo caso, dentro de los parámetros generales y con los límites aprobados por la Junta General de Accionistas.

Los Consejeros no perciben dietas por su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración o de la Comisión.

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

En la Sociedad únicamente el Consejero Delegado tiene reconocido un derecho a una retribución variable de hasta 200.000 euros brutos anuales ("Retribución Variable"). Esta retribución variable se percibirá en función de la evaluación del desempeño del Consejero Delegado que lleva a cabo el Consejo de Administración, de acuerdo con los criterios de evaluación fijados mutuamente por las Partes con carácter anual, sobre la base de una propuesta de la Comisión de Auditoría, Nombramientos y Retribuciones al respecto.

La Sociedad debe abonar la retribución variable atendiendo al grado de cumplimiento de los objetivos y criterios de evaluación marcados anualmente tras su aprobación por el Consejo de Administración en reunión a ser realizada durante el primer trimestre del año siguiente al año objeto de evaluación.

Adicionalmente a la Retribución Variable, el Consejero Delegado tiene reconocido un derecho a percibir un bonus extraordinario para el ejercicio 2013 por importe de 230.000 Euros brutos anuales ("Bonus por Refinanciación") que se devenga para el Consejero Delegado en el caso de que se logre firmar un acuerdo de reestructuración financiera de la Sociedad.

En el caso de que el Consejero Delegado hubiese sido cesado antes del final del año, la retribución variable de dicho año a percibir por el Consejero Delegado se calcularía pro rata temporis al periodo efectivo de servicios prestados anualmente.

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

Ninguno de los Consejeros de la compañía resulta beneficiario de sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación o cualquier otra prestación de supervivencia, financiados total o parcialmente por la Sociedad.

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

Explique las indemnizaciones

Únicamente el Consejero Delegado tiene pactada con la compañía una indemnización consistente en dos (2) anualidades del salario fijo por extinción de su contrato por decisión del Consejo de Administración sin causa justa, o motivado por incumplimiento de las obligaciones de la sociedad previstas en el contrato o por un cambio de control en la Sociedad, entendiéndose por tal lo descrito en el citado 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

El Consejero Delegado de la compañía tiene suscrito un contrato de trabajo de duración indefinida y mientras persista su condición de Consejero Delegado para prestar sus servicios y desempeñar los deberes y objetivos que le sean encomendados, en su condición de Consejero Delegado, por el Consejo de Administración de la Sociedad.

El Consejero Delegado asume, entre otros, los siguientes deberes y obligaciones:

- Desempeñar su cargo con la diligencia de un ordenado empresario y prestar sus servicios conforme a la naturaleza de su cargo y funciones con la diligencia debida, y conforme a la legislación vigente y los principios de buena fe, integridad y lealtad.
- Guardar secreto de las deliberaciones del Consejo de Administración y, en general, se abstendrá de revelar las informaciones a las que haya tenido acceso en el ejercicio de su cargo.
- Poner en conocimiento del Consejo de Administración, sin demora, cualquier situación de la que pudiera derivarse un conflicto de intereses y se abstendrá de asistir e intervenir en las deliberaciones que afecten a asuntos en los que se halle interesado personalmente.
- Realizar, en todo caso, las funciones propias de su cargo, con autonomía y plena responsabilidad, sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas del Consejo de Administración y, en su caso, de la Junta General de Accionistas, procurando la efectiva consecución de los objetivos que en cada momento fije el Consejo de Administración y la Junta General de Accionistas.
- Mantener al Consejo de Administración informado de su gestión y demás asuntos de la Sociedad y dar cuantas explicaciones e/ y presentar cuantos informes le sean requeridos por el Consejo de Administración.

El desarrollo de la actividad profesional por parte del Consejero Delegado debe realizarse desde el centro de trabajo de la Sociedad sito en la calle Capitán Haya, 1, 16º, 28020, Madrid, sin perjuicio de los viajes y desplazamientos que venga obligado a realizar en el desempeño de sus funciones.

El Contrato finalizará en los siguientes términos:

- (i) Por mutuo acuerdo de las Partes. En este supuesto se estará a lo que las Partes expresamente acuerden.
- (ii) Por decisión del Consejo de Administración o la Junta General de Accionistas con justa causa. En este supuesto, el Consejero Delegado no tendrá derecho a ninguna indemnización. Se entenderá que existe justa causa en el caso de que se declare por los juzgados competentes que el cese o resolución del presente Contrato está correctamente justificado en la ocurrencia de cualquiera de las causas previstas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores para despidos disciplinarios (con independencia de que la relación del Consejero Delegado con la Sociedad no sea de carácter laboral).
- (iii) Por decisión del Consejo de Administración o la Junta General de Accionistas sin justa causa. En este supuesto, el Consejero Delegado tendrá derecho a una indemnización equivalente a dos (2) anualidades de su Retribución Fija.
- (iv) Por voluntad del Consejero Delegado sin justa causa. El Consejero Delegado no tendrá derecho a indemnización alguna.
- (v) Por decisión del Consejero Delegado motivado por un incumplimiento de las obligaciones de la Sociedad prevista en el presente contrato o por un cambio de control en la Sociedad. En este supuesto, el Consejero Delegado tendrá un plazo máximo de seis (6) meses para ejercer dicho derecho y tendrá derecho a la indemnización equivalente a dos (2) anualidades de su Retribución Fija.

Dedicación y No competencia: no existen limitaciones en su capacidad para la firma del presente Contrato, y no se encuentra vinculado por ningún tipo de acuerdo o pacto de permanencia, acuerdo de exclusividad o pacto de no competencia post-contractual con ninguna empresa, entidad, compañía, persona física o jurídica, que pueda, directa o indirectamente, limitar o impedir la ejecución del presente Contrato.

Durante el tiempo que preste servicios para la Sociedad, el Consejero Delegado podrá dedicarse por cuenta propia o ajena al mismo, análogo o complementario género de actividad a que constituye el objeto social de la Sociedad, de conformidad con la autorización concedida por la junta general de la Sociedad a este respecto.

Durante la vigencia del Contrato y tras la terminación del mismo, el Consejero Delegado se compromete a no divulgar, revelar Información Confidencial (tal y como se define a continuación) de la Sociedad o cualquier Sociedad de su Grupo a cualquier tercero, ni a utilizarla para otros fines que no sean el desempeño de sus funciones durante la vigencia de este Contrato.

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

Los Consejeros de la compañía no perciben ninguna remuneración suplementaria como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo de Consejeros y a los indicados en el presente informe.

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

Los Consejeros de la compañía no han percibido anticipos, créditos o garantías de ningún tipo. Asimismo, tampoco han asumido garantía alguna por cuenta de ellos. Del mismo modo, tampoco está previsto que se les conceda este tipo de retribuciones durante el ejercicio 2014 debido a que no forman parte de la política de retribuciones de los Consejeros aprobada por la Sociedad.

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

Explique las remuneraciones en especie

Los Consejeros de la compañía no han percibido ninguna remuneración en especie, a excepción del Consejero Delegado que tiene a su disposición profesional del Consejero Delegado un vehículo asegurado a todo riesgo.

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 devengado remuneraciones a favor de los Consejeros en relación con servicios prestados a una tercera entidad.

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

La Sociedad no remunera a los Consejeros con ningún otro concepto retributivo distinto de los mencionados anteriormente.

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 artículo 31 del Reglamento del Consejo de Administración establece que el Consejero tendrá derecho a obtener la retribución que se fije por la Junta General de Accionistas, con arreglo a las previsiones estatutarias. Asimismo, se establece que el Consejo procurará que la retribución del Consejero sea acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías de similar tamaño y actividad.

Por otra parte, el citado artículo indica que la retribución de los Consejeros será plenamente transparente y el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno adoptarán todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que la retribución de los Consejeros externos sea la necesaria para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija; pero no tan elevada como para comprometer su independencia.

La Sociedad no ha aprobado retribuciones en función de los resultados obtenidos por la compañía, ni tampoco retribuciones variables a excepción de para el Consejero Delegado que realiza funciones ejecutivas, y siempre y cuando se alcancen los criterios de evaluación definidos previamente.

Para mitigar el impacto de las retribuciones de los Consejeros, la Sociedad ha adoptado las siguientes medidas:

- Retribuciones fijas para los Consejeros, en función de su tipología.
- No aplicación de retribuciones variables, a excepción del Consejero Delegado.
- Inexistencia de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración o de sus Comisiones.

Por todo ello, la Sociedad considera que el sistema retributivo planteado no puede dar lugar a una exposición a riesgos excesivos e incontrolables.

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 prevén cambios en la política retributiva aplicada la Sociedad en ejercicio 2013 en relación con sus Consejeros es decir, en cuanto a su retribución fija, variable, sistemas de previsión y demás conceptos retributivos.

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 prevén cambios en relación con el actual proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones ya explicado anteriormente, ni tampoco en el papel que desempeña la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno.

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

La Sociedad considera que el sistema retributivo planteado en relación con sus Consejeros no puede dar lugar a una exposición a riesgos excesivos e incontrolables.

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

Teniendo en cuenta la política retributiva de los miembros del Consejo de Administración descrita en los apartados anteriores, la retribución total del Consejo de Administración por todos los conceptos en el ejercicio 2013 ascendió a un importe bruto total de 872.500 Euros. Dicha cantidad es sustancialmente inferior a la retribución total satisfecha en el año 2012, que ascendió a 1.346.159 euros.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
Félix Abánades López	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
Jorge Calvet Spinatsch	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
Manuel Terme Martínez	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/03/2013.
Claudia Pickholz	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
Alberto Pérez Lejonañoitia	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
Miguel Bernal Pérez-Herrera	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/03/2013.

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 2013	Total año 2012
Félix Abánades López	0	362	0	230	0	0	0	0	592	191
Jorge Calvet Spinatsch	0	100	0	0	0	22	0	0	122	106
Claudia Pickholz	0	60	0	0	0	30	0	0	90	79
Alberto Pérez Lejonañoitia	0	30	0	0	0	0	0	0	30	15
Manuel Terme Martínez	0	15	0	0	0	15	0	0	30	105
Miguel Bernal Pérez-Herrera	0	8	0	0	0	0	0	0	8	15

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 2013	Total año 2012
Félix Abánades López	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jorge Calvet Spinatsch	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Claudia Pickholz	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alberto Pérez Lejonaogitia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Manuel Terme Martínez	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Miguel Bernal Pérez-Herrera	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 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
Félix Abánades López	592	0	0	592	0	0	0	0	592	191	0
Jorge Calvet Spinatsch	122	0	0	122	0	0	0	0	122	106	0
Claudia Pickholz	90	0	0	90	0	0	0	0	90	79	0
Alberto Pérez Lejonaño	30	0	0	30	0	0	0	0	30	15	0
Manuel Terme Martínez	30	0	0	30	0	0	0	0	30	105	0
Miguel Bernal Pérez-Herrera	8	0	0	8	0	0	0	0	8	15	0
TOTAL	873	0	0	873	0	0	0	0	873	1.346	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.

Únicamente la retribución del Consejero Delegado tiene relación con los resultados u otras medidas o parámetros de rendimiento de la entidad. A estos efectos, su retribución variable anual de hasta 200.000 Euros se devenga y abona una vez es evaluado convenientemente el cumplimiento de dichos parámetros.

No existe relación entre la retribución obtenida por los restantes miembros del Consejo de Administración de la Sociedad y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad. El rendimiento de la Sociedad no ha influido en las remuneraciones de los restantes Consejeros.

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	833.378.674	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	34.844	0,00%
Votos a favor	547.721.236	65,72%
Abstenciones	285.622.594	34,27%

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.

Toda la información relevante en materia de política retributiva de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad ha quedado explicada y recogida en el presente informe, sin que se considere necesario indicar información adicional.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27/03/2014.

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

Sí

No