

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-36046993

DENOMINACIÓN SOCIAL

GRUPO EMPRESARIAL SAN JOSE, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

ROSALIA DE CASTRO 44, BAJO, (36001 - PONTEVEDRA)

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

La elaboración de la política de remuneraciones de los consejeros de Grupo SANJOSE se realiza a través de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno. Las retribuciones de los consejeros, como principio básico y general, han de ser las correctas para retener y motivar a los consejeros con perfiles profesionales adecuados para contribuir a alcanzar los objetivos estratégicos del Grupo y, en particular, su expansión internacional, con una premisa clara: obtención del mayor beneficio con el menor gasto posible. Por este motivo se aplica la contención del gasto debido a la situación financiera general del momento.

Se mantienen las cantidades asignadas a los miembros del Consejo de Administración por el desarrollo de sus funciones como consejeros y se destina una parte a poder compensar el esfuerzo especial así como la dedicación exigida por el diligente desempeño de su cargo, la responsabilidad asumida y la contribución de los miembros del Consejo en la consecución de objetivos de valor estratégico para el Grupo.

Con la finalidad de regular en el Grupo SAN JOSE el sistema de pago de dietas por asistencia, tanto referentes al Consejo de Administración, como al Comité de Auditoría y a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, y con el fin de apoyar la expansión internacional, se aprueba por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, según los siguientes criterios:

Retribución fija

Se establecen unos importes fijos a pagar por asistencia a cada Consejo y/o Comité, independientemente del importe variable que pueda acordarse año a año y con carácter discrecional por la junta de accionistas.

Retribución variable especial

Retribución variable especial para aplicar a consejeros o asesores específicos de un país o especialidad técnica.

a) Comisión Ejecutiva: hasta un máximo del 1% del resultado operativo (EBITDA) del Grupo SANJOSE

b) Comité Ejecutiva internacional: hasta un máximo del 1,5% de la facturación internacional del Grupo SANJOSE.

La retribución variable será potestativa según la implicación y los resultados, así como la participación en los consejos de las filiales a nivel internacional.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se

hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno es el órgano que asiste al Consejo de Administración en materias retributivas conforme a las competencias que a tal efecto le son asignadas.

La Comisión de Nombramientos, Retribución y Buen Gobierno, que ha tenido 3 reuniones durante el año 2.014, está constituida por los siguientes consejeros (informado en la página web de Grupo SANJOSE):

NOMBRE / CARGO / CARACTER

- D. Roberto Álvarez Álvarez / Vocal / Independiente
- D. José Manuel Otero Novas / Vocal / Independiente
- D. Javier Rey Laredo / Vocal / Ejecutivo
- D. Ramón Barral Andrade / Presidente / Independiente

Para adoptar estas decisiones, tanto la comisión como el Consejo de Administración, cuentas con el asesoramiento de los servicios internos del Grupo.

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

La retribución fija de los consejeros por su asistencia y pertenencia al Consejo de administración y diferentes comisiones se mantienen con respecto al año anterior y en función del desempeño en cada caso, ha sido la siguiente:

- Consejeros ejecutivos 122 miles de €
- Consejeros Independientes 103 miles de €.
- Consejeros Dominicales 12 miles de €.

Las Dietas por la asistencia a los consejos por la pertenencia al Consejo de Administración y a sus comisiones son las siguientes:

- a) Dieta por asistencia al Consejo de Administración: 2.000€ por sesión y por consejero, dicha cifra ya incluye los gastos de desplazamientos en que pueda incurrir el asistente.
- b) Dieta por asistencia al Comité de Auditoría: 1.500€ por sesión y por consejero, dicha cifra ya incluye los gastos de desplazamientos en que pueda incurrir el asistente
- c) Dieta por asistencia a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno: 1.500€ por sesión y por consejero, dicha cifra ya incluye los gastos de desplazamientos en que pueda incurrir el asistente
- d) Dieta por asistencia a la Comisión Ejecutiva: 3.000€ por sesión y por consejero, dicha cifra ya incluye los gastos de desplazamientos en que pueda incurrir el asistente
- e) Dieta por asistencia al Comité Ejecutivo Internacional: 3.000€ por sesión y por consejero, dicha cifra ya incluye los gastos de desplazamientos en que pueda incurrir el asistente.

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

Retribución variable especial para aplicar a consejeros o asesores específicos de un país o especialidad técnica.

- a) Comisión Ejecutiva: hasta un máximo del 1% del resultado operativo (EBITDA) del Grupo SANJOSE
- b) Comité Ejecutiva internacional: hasta un máximo del 1,5% de la facturación internacional del Grupo SANJOSE.

Esta retribución variable está enfocada a diversos aspectos y, en función de la evolución del Grupo, se reconocerá a favor de los consejeros según su participación y aportación al Grupo, en atención a parámetros financieros, económicos y operativos.

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

En la actualidad el Grupo no realiza aportaciones a Planes de Pensiones, sistema individual y de aportación definida, del que puedan ser titulares los Consejeros Ejecutivos, con cobertura para contingencias como jubilación, incapacidad, fallecimiento y dependencia severa.

La Sociedad no tiene ningún importe ahorrado o acumulado para prestaciones de pensión, jubilación o similar.

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

Explique las indemnizaciones

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 competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

-

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 existe establecida ninguna remuneración suplementaria a favor de los consejeros como contraprestación por servicios prestados distintos de los 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 existe ninguna retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos con ningún consejero.

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

Explique las remuneraciones en especie

Los consejeros ejecutivos disfrutan de compensaciones no dinerarias de escasa relevancia como chequeo médico anual, seguro médico, etc, que están establecidas con carácter general para todo el personal de la Compañía.

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 hay remuneración devengada de esta naturaleza.

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 otros conceptos retributivos distintos de los anteriores

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

Para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos se tiene en cuenta la contención y la limitación de la remuneración variable a consejeros ejecutivos: los componentes variables de la remuneración se circunscriben a los consejeros ejecutivos en cuanto que forman parte del personal de más alto nivel y responsabilidad cuyas actividades profesionales tienen una repercusión material en el perfil de riesgos del Grupo.

El consejero no podrá realizar directa o indirectamente transacciones profesionales o comerciales con cualquier sociedad que compone el Grupo a no ser que informe anticipadamente de la situación de la transacción, y el Consejo de Administración apruebe la misma.

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

Actualmente el Grupo no tiene previsto cambios respecto a su política de retribución de consejeros para ejercicios futuros.

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

La configuración de la política de remuneraciones la propone la Comisión de Retribuciones, Nombramientos y Buen Gobierno, y la aprueba el consejo de administración. Exceptuando cambios normativos que así lo exijan, no se prevén cambios en el proceso de toma de decisiones.

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

Actualmente no está previsto nuevos incentivos o modificar los ya existentes en esta materia que han quedado descritos 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

La estructura y conceptos retributivos de la política de retribuciones no difiere de lo mencionado en el apartado A.

En resumen, las retribuciones se basan en salarios por importe de 1.249 miles de €, Dietas por importe de 237 miles de €, Retribución Variable por importe de 1.220 miles de € y otros conceptos por importe de 81 miles de €. El total de las retribuciones ascienden a 2.787 miles de €.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
RAMÓN BARRAL ANDRADE	Independiente	Desde 27/02/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	Independiente	Desde 28/08/2014 hasta 31/12/2014.
JAVIER REY LAREDO	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JACINTO REY GONZÁLEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JACINTO REY LAREDO	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ROBERTO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 25/08/2014.
JUAN EMILIO IRANZO MARTÍN	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 25/02/2014.
JOSEP PIQUÉ CAMPS	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ROBERTO REY PERALES	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ENRIQUE MARTÍN REY	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	0	0	51	0	0	0	0	0	51	94
JOSEP PIQUÉ CAMPS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	52

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
JUAN EMILIO IRANZO MARTÍN	0	0	3	0	0	0	0	0	3	24
ROBERTO REY PERALES	350	0	16	80	0	0	0	0	446	364
ROBERTO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	0	0	0	0	0	0	0	61	61	48
JACINTO REY GONZÁLEZ	500	0	43	1.000	0	0	0	0	1.543	1.556
JAVIER REY LAREDO	69	0	20	0	0	0	0	0	89	17
JACINTO REY LAREDO	250	0	43	100	0	0	0	0	393	396
ENRIQUE MARTÍN REY	0	0	12	0	0	0	0	0	12	8
RAMÓN BARRAL ANDRADE	0	0	20	0	0	0	0	0	20	0
JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	0	0	4	0	0	0	0	0	4	0
ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	0	0	25	0	0	0	0	20	45	21

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ n/a												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014							
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio				
31/12/2013	0	0	0,00	no aplica	0	0	0,00	n/a				
Condiciones: n/a												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	n/a	
Otros requisitos de ejercicio: n/a												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	0	0	0	0

iv) Otros beneficios (en miles de €)

ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		no aplicable	no aplicable
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
0	0	no aplicable	no aplicable

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
ROBERTO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28
JACINTO REY GONZÁLEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	35
JACINTO REY LAREDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17
JAVIER REY LAREDO	80	0	0	40	0	0	0	0	120	70

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ no aplica												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014							
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio				
31/12/2013	0	0	0,00	no aplica	0	0	0,00	no aplica				
Condiciones: no aplica												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	no aplica	
Otros requisitos de ejercicio: no aplica												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	0	0	0	0

iv) Otros beneficios (en miles de €)

ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		no aplica	no aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
0	0	no aplica	no aplica

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
GUILLERMO DE LA DEHESA ROMERO	51	0	0	51	0	0	0	0	51	94	0
ROBERTO ÁLVAREZ ÁLVAREZ	61	0	0	61	0	0	0	0	61	76	0
ROBERTO REY PERALES	446	0	0	446	0	0	0	0	446	364	0
JUAN EMILIO IRANZO MARTÍN	3	0	0	3	0	0	0	0	3	24	0
JACINTO REY GONZÁLEZ	1.543	0	0	1.543	0	0	0	0	1.543	1.556	0
JACINTO REY LAREDO	393	0	0	393	0	0	0	0	393	396	0
ENRIQUE MARTÍN REY	12	0	0	12	0	0	0	0	12	8	0
ALTINA DE FÁTIMA SEBASTIÁN GONZÁLEZ	45	0	0	45	0	0	0	0	45	21	0
JOSEP PIQUÉ CAMPS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	52	0
JAVIER REY LAREDO	89	0	0	89	120	0	0	120	209	87	0
RAMÓN BARRAL ANDRADE	20	0	0	20	0	0	0	0	20	0	0
JOSÉ MANUEL OTERO NOVAS	4	0	0	4	0	0	0	0	4	0	0
TOTAL	2.667	0	0	2.667	120	0	0	120	2.787	2.678	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.

En la medida en que la parte variable de la retribución se establece teniendo en cuenta el grado de consecución de determinados objetivos, la remuneración anual de los consejeros ejecutivos se ajusta en atención a las variaciones que pueden producirse en el rendimiento del Grupo.

Como se ha indicado en los apartados A.1 y A.4 del presente Informe, los Consejeros Ejecutivos, así como otros directivos del Grupo, tienen establecido un sistema de retribución variable y graciable a corto plazo, estando vinculados a la responsabilidad y calidad de trabajo y a los resultados del Grupo, por lo que, en principio, existe una correlación directa entre las variaciones en el rendimiento de la entidad y las variaciones en las remuneraciones de dichos consejeros ejecutivos.

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	59.563.216	91,60%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	59.563.216	91,60%
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.

sin aplicación

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 31/03/2014.

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

Sí

No