

## 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.**

A48012009

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

DEOLEO, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

MARIE CURIE, 7, (RIVAS VACIAMADRID) 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

La política retributiva de Deoleo busca el alineamiento de los trabajadores con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente del riesgo. La consecución de objetivos en las actividades desarrolladas por la Sociedad depende en gran medida de la calidad, capacidad de trabajo, dedicación y conocimiento del negocio de las personas que desempeñan puestos clave y lideran el Grupo.

Por tanto, la política de remuneraciones de los consejeros pretende:

- En lo que respecta a los consejeros externos, que remunere la dedicación, cualificación y responsabilidad exigidas para el desempeño del cargo, pero sin que la retribución pueda comprometer su independencia y, en cualquier caso, tomando en consideración el interés a largo plazo del conjunto de los accionistas.
- En cuanto a los consejeros ejecutivos, fundamentalmente ofrecer sistemas retributivos que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados con el fin de facilitar que el Grupo Deoleo pueda cumplir sus objetivos estratégicos, a la vez que se remunere el desempeño de estas funciones con plena dedicación, responsabilidad y autonomía. En consecuencia, la política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos pretende:
  - Asegurar que el paquete retributivo, en cuanto a su estructura y cuantía global, es competitivo respecto de la del conjunto del sector.
  - Incluir un componente variable vinculado al desempeño y a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés de los accionistas.

Durante el ejercicio 2013 no se han realizado cambios en la política de remuneraciones respecto a la aplicada en el ejercicio anterior.

La remuneración de los consejeros se estructura con arreglo a los siguientes criterios:

#### a) Retribución fija

Los consejeros externos perciben una cantidad fija (dieta) adecuada a los estándares de mercado, cuyo importe y límite se establece anualmente por acuerdo de la Junta General de Accionistas. Este importe se devenga únicamente en caso de asistencia personal a las reuniones del Consejo.

En el caso del consejero ejecutivo, la remuneración fija por el desempeño de sus funciones ejecutivas está en línea con la que se satisface en el mercado por compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura e implantación internacional. Su retribución básica es de carácter fijo y de percepción mensual.

#### b) Retribución variable

Los consejeros externos no perciben remuneración variable alguna.

Una parte de la retribución del consejero ejecutivo es variable y está vinculada, por un lado, a la consecución de objetivos económico-financieros concretos, predeterminados y cuantificables, y por otro, al desempeño personal.

En los apartados A.3 y A.4 del presente Informe se desarrollan los criterios utilizados para establecer la política de remuneraciones de los consejeros y los importes devengados durante el ejercicio 2013 por los componentes fijos y variables de la retribución.

**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 los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de Deoleo, S.A., corresponden a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, entre otras, las siguientes funciones:

- Proponer al Consejo de Administración la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos.
- Determinar el régimen de retribuciones del Presidente y, en su caso, del Consejero Delegado.
- Proponer al Consejo de Administración el régimen de retribuciones de los Consejeros y revisarlos de manera periódica para asegurar su adecuación a los cometidos desempeñados por aquellos.
- Informar los planes de incentivos.

De todas las actuaciones efectuadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se da cuenta al Consejo de Administración, poniéndose a disposición del mismo la documentación correspondiente para la toma de las decisiones que sean oportunas en el ejercicio de sus competencias.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que se ha reunido en nueve ocasiones durante el ejercicio 2013, está formada por cinco consejeros no ejecutivos y su composición al 31 de diciembre de 2013 era la siguiente:

- D. Antonio López López (Presidente)
- D. Manuel Atencia Robledo (Vocal)
- D. José Barreiro Seoane (Vocal)
- D. Luis González Ruiz (Vocal)
- Participaciones y Cartera de Inversión, S.L. (D. Antonio San Segundo Hernández) (Vocal)
- D. David Moreno Utrilla (Secretario, no miembro)

El Presidente de la Comisión tiene carácter de otro consejero externo y los cuatro miembros restantes son consejeros externos dominicales.

La Sociedad no ha utilizado asesores externos en la definición de política retributiva del ejercicio 2013, dado que la misma no ha experimentado variaciones con respecto a la del año 2012.

**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 Junta General de Accionistas celebrada el 27 de mayo de 2013 acordó aprobar la retribución fija en concepto de dietas de cada uno de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, por su condición de tales, para el ejercicio 2013 en la suma de 3.416 € por cada reunión del Consejo a la que asistan, con un límite máximo de 41.000 € anuales, importe que coincide con el aprobado para los ejercicios 2008 a 2012, ambos inclusive.

Se acordó aprobar, igualmente, el mantenimiento de la retribución fija adicional para el Presidente del Consejo de Administración en el ejercicio 2013 por importe de 41.000 €, que coincide con el aprobado en los ejercicios 2011 y 2012.

Por tanto, los consejeros externos perciben una dieta de importe fijo y únicamente en caso de asistencia personal a las reuniones del Consejo. No devengan dietas adicionales por la asistencia a las diferentes Comisiones existentes como instrumentos al servicio del Consejo de Administración.

Sólo existe un consejero ejecutivo, quien en 2013 ha percibido una retribución fija bruta anual por el ejercicio de sus funciones de 850.000 €, importe que se ha mantenido invariable con respecto a la remuneración fija percibida en los ejercicios 2011 y 2012. El consejero ejecutivo no percibe dietas por su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración ni tampoco por su condición de consejero o administrador en otras sociedades del Grupo.

#### 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**

Como se ha indicado en el presente Informe, el consejero ejecutivo es el único miembro del Consejo de Administración que cuenta con un esquema de retribución variable. Consiste en la entrega de un importe en metálico, no existiendo remuneración variable en forma de participación en beneficios ni en opciones sobre acciones.

Los límites y forma de cálculo de la retribución variable están definidos en el contrato del consejero ejecutivo. Los parámetros de cálculo están referenciados, por un lado, al cumplimiento de objetivos cuantitativos (basados en EBITDA y Deuda Financiera Neta) y, por otro, a factores cualitativos adicionales basados en el desempeño y cuyo carácter es discrecional a criterio de la Sociedad.

Corresponde a la Comisión Ejecutiva, o en su caso el Consejo de Administración, a propuesta del Presidente del Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la determinación del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos y la evaluación del desempeño.

Teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos, la retribución variable devengada por el consejero ejecutivo en el ejercicio 2013 ha ascendido a 270.000 €, importe que representa el 31,8% de su retribución fija.

Asimismo, el consejero ejecutivo no ha devengado ninguna retribución variable, según los términos previstos en su contrato, por la consecución de los objetivos a evaluar al final del plazo de vigencia de su contrato (basados en el importe agregado de los EBITDAS consolidados correspondientes a los ejercicios 2011, 2012 y 2013), ni tampoco como

consecuencia de la ejecución de una operación de integración de la Sociedad si ésta se hubiera realizado con anterioridad al 31 de diciembre de 2013.

**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 retribuciones a los consejeros en forma de sistemas de ahorro a largo plazo (planes de jubilación, planes de pensiones, etc.).

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

**Explique las indemnizaciones**

La Sociedad no tiene pactada ni paga indemnización alguna en caso de cese de los consejeros externos. En el apartado A.7 del presente Informe se indican las indemnizaciones pactadas con el consejero ejecutivo.

**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 contrato del consejero ejecutivo tiene duración definida (hasta la fecha de aprobación de las cuentas anuales del ejercicio 2013 o el 30 de junio de 2014, lo que antes ocurra). Dicho contrato ha sido novado el mes de marzo de 2014, prorrogándose la fecha de duración del mismo hasta la fecha de aprobación de las cuentas anuales consolidadas del ejercicio 2014 o el 30 de junio de 2015, lo que antes ocurra.

El contrato prevé una indemnización en el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad, siempre que esta terminación se produjera por motivos distintos al incumplimiento de sus obligaciones contractuales. No se devenga indemnización en caso de que la resolución anticipada del contrato sea por voluntad unilateral del consejero ejecutivo.

El plazo de preaviso previsto en el contrato es de 6 meses. La normativa aplicable en caso de incumplimiento del plazo de preaviso es la prevista por el ordenamiento jurídico.

Asimismo, el contrato del consejero ejecutivo incluye un pacto de no competencia post-contractual, con una duración de un año desde la terminación del contrato por cualquier causa, no pudiendo prestar ningún tipo de servicios ni participar directa o indirectamente en el capital social, en la dirección o en la gestión de cualquier empresa que pueda ser considerada competidora, salvo autorización expresa de la Sociedad. La compensación económica de este pacto se entiende ya incluida en el importe de la retribución percibida por el consejero.

El consejero ejecutivo está obligado a realizar su labor en régimen de plena dedicación y exclusividad, salvo autorización escrita al respecto.

Se establece un riguroso deber de confidencialidad durante la vigencia de la relación y también tras su terminación, en que deberá devolver a la Sociedad los documentos y objetos relacionados con su actividad que se encuentren su en poder.

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 no han devengado remuneración alguna por este concepto.

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 retribuciones a los consejeros en forma de anticipos, créditos o garantías concedidas, ni obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

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

**Explique las remuneraciones en especie**

No existen remuneraciones en especie para 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 aplicable.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

**Explique los otros conceptos retributivos**

No aplicable.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración

basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

#### Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

La Comisión Ejecutiva o el Consejo de Administración en su caso, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinan anualmente el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para el consejero ejecutivo y la evaluación de su desempeño. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones también revisa e informa de las modificaciones de las condiciones contractuales del consejero ejecutivo para su aprobación posterior por la Comisión Ejecutiva.

El esquema y criterios de fijación de los objetivos de la alta dirección, las modificaciones de las condiciones contractuales de los directivos del Grupo, y la propuesta de remuneración variable de la alta dirección se valora e informa por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y se aprueba por el Consejo de Administración.

Los parámetros establecidos para el devengo de la retribución variable de los empleados del Grupo a nivel mundial están referenciados al cumplimiento de diversos objetivos, entre los que se encuentran el EBITDA de las diferentes unidades de negocio, el EBITDA del Grupo, el incremento de la cuota de mercado, el cumplimiento de los covenants financieros, la mejora en ROCE, el nivel de la Deuda, así como otros indicadores de rendimiento clave en las unidades de negocio dentro de sus respectivos ámbitos de competencia. El mix de parámetros por el que se fija la retribución variable está estrechamente alineado con los objetivos estratégicos de la Sociedad, y representan indicadores clave en la evolución del negocio y en el incremento de valor para los accionistas.

La política retributiva de los consejeros y de la alta dirección de la Sociedad no contempla la entrega de acciones ni de opciones sobre acciones como forma de remuneración de los administradores, ni tampoco otras retribuciones referenciadas al valor de cotización de la acción, si bien, sobre la base del acuerdo adoptado en la Junta General de Accionistas celebrada el 20 de mayo de 2013, todos los empleados del Grupo, incluyendo los altos directivos y el consejero ejecutivo, pueden optar voluntariamente a percibir el pago de hasta 12.000 euros de su retribución variable en acciones de la sociedad.

Dado que el sector en el que opera la Sociedad no implica la asunción de riesgos cuyos efectos pudieran materializarse en el medio y largo plazo, la política retributiva en vigor no contempla cláusulas de recuperación de incentivos que impliquen la obligación de devolución de la remuneración variable que ya haya sido abonada.

## **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

Si bien a la fecha de elaboración del presente Informe el Consejo de Administración no ha adoptado, en materia retributiva, ningún acuerdo que se refiera o afecte a ejercicios futuros, es previsible que la política de retribución de los consejeros a futuro mantenga en el corto plazo una línea de continuidad con la que ha venido siendo aplicada en los últimos ejercicios.

Con respecto a la novación del contrato del consejero ejecutivo apuntada en el apartado A.7 del presente Informe, el paquete retributivo aplicable en el ejercicio 2014, que se ha establecido en atención a la valoración de las condiciones de mercado y recomendaciones emitidas por un experto independiente (Towers Watson), mantiene la remuneración fija anual en 850.000 euros, la retribución variable anual referenciada al cumplimiento de objetivos cuantitativos (basados en EBITDA y Deuda Financiera Neta) y cualitativos, elimina el variable plurianual y reconfigura el incentivo especial por operación corporativa.

**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

El proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones previstas para ejercicios futuros y el papel desempeñado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones son los mismos que los detallados en el presente Informe con respecto al ejercicio actual.

### 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

Los incentivos que puedan preverse en el sistema de remuneración para ejercicios futuros con el objeto de reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlos a objetivos a largo plazo de la Sociedad estarían en línea con los detallados en el presente Informe con respecto al ejercicio actual.

## 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 aplicación de la política de retribuciones de los consejeros por el desempeño de su actividad como tales durante el ejercicio 2013, que tiene como base la estructura anteriormente señalada, se resume a continuación:

a) Consejeros externos:

- Dieta individualizada por asistencia al Consejo de Administración: 3.416 €
- Límite máximo anual para el ejercicio 2013: 41.000 €

b) Presidente del Consejo de Administración:

- Dieta individualizada por asistencia al Consejo de Administración: 3.416 €
- Límite máximo anual por dietas para el ejercicio 2013: 41.000 €
- Retribución fija para el ejercicio 2013: 41.000 €

c) Consejero ejecutivo:

- Retribución fija para el ejercicio 2013: 850.000 €
- Retribución variable para el ejercicio 2013: 270.000 €



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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2013
D. ÓSCAR FANJUL MARTÍN	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
D. MANUEL ATENCIA ROBLED0	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
D. LUIS GONZÁLEZ RUIZ	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
D. JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
D. JOSÉ BARREIRO SEOANE	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
D. JOSÉ MARÍA DE LEÓN MOLINARI	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
D. ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
D. DANIEL KLEIN	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 25/04/2013.
D. ANTONIO LÓPEZ LÓPEZ	Otro Externo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
BANCO MARE NOSTRUM, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
CORPORACIÓN EMPRESARIAL CAJASOL, S.A.U.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 27/05/2013.
INMOGESTIÓN Y PATRIMONIOS, S.A	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MEDIACIÓN Y DIAGNÓSTICOS, S.A	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MONTES DE PIEDAD Y CAJA DE AHORROS DE RONDA, CADIZ, ALMERÍA, MALAGA Y ANTEQUERA. UNICAJA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
PARTICIPACIONES Y CARTERA DE INVERSIÓN, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
D. JOSÉ MORENO MORENO	Dominical	Desde 27/05/2013 hasta 31/12/2013.
D. ANTONIO LUQUE LUQUE	Dominical	Desde 27/05/2013 hasta 31/12/2013.
SINPA HOLDING, S.A.	Dominical	Desde 25/04/2013 hasta 31/12/2013.
HISCAN PATRIMONIO, S.A.	Dominical	Desde 27/05/2013 hasta 31/12/2013.

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	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
D. ÓSCAR FANJUL MARTÍN	0	41	31	0	0	0	0	0	72	62
D. LUIS GONZÁLEZ RUIZ	0	0	31	0	0	0	0	0	31	41
D. MANUEL ATENCIA ROBLEDO	0	0	31	0	0	0	0	0	31	41
D. JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ	0	850	0	270	0	0	0	0	1.120	1.232
MONTES DE PIEDAD Y CAJA DE AHORROS DE RONDA, CADIZ, ALMERIA, MALAGA Y ANTEQUERA. UNICAJA	0	0	3	0	0	0	0	0	3	20
D. JOSÉ MARÍA DE LEÓN MOLINARI	0	0	31	0	0	0	0	0	31	38
D. ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	0	0	27	0	0	0	0	0	27	38
D. ANTONIO LÓPEZ LÓPEZ	0	0	27	0	0	0	0	0	27	41
D. DANIEL KLEIN	0	0	10	0	0	0	0	0	10	38
SINPA HOLDING, S.A.	0	0	20	0	0	0	0	0	20	0
D. JOSÉ BARREIRO SEOANE	0	0	31	0	0	0	0	0	31	27
INMOGESTIÓN Y PATRIMONIOS, S.A	0	0	27	0	0	0	0	0	27	10
MEDIACIÓN Y DIAGNÓSTICOS, S.A	0	0	20	0	0	0	0	0	20	17
PARTICIPACIONES Y CARTERA DE INVERSIÓN, S.L.	0	0	24	0	0	0	0	0	24	3
CORPORACIÓN EMPRESARIAL CAJASOL, S.A.U.	0	0	7	0	0	0	0	0	7	31
HISCAN PATRIMONIO, S.A.	0	0	7	0	0	0	0	0	7	0
D. JOSÉ MORENO MORENO	0	0	14	0	0	0	0	0	14	0
D. ANTONIO LUQUE LUQUE	0	0	14	0	0	0	0	0	14	0
BANCO MARE NOSTRUM, S.A.	0	0	31	0	0	0	0	0	31	14

**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
D. ÓSCAR FANJUL MARTÍN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. LUIS GONZÁLEZ RUIZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. MANUEL ATENCIA ROBLEDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MONTES DE PIEDAD Y CAJA DE AHORROS DE RONDA, CADIZ, ALMERIA, MALAGA Y ANTEQUERA. UNICAJA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. JOSÉ MARÍA DE LEÓN MOLINARI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. ANTONIO LÓPEZ LÓPEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. DANIEL KLEIN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SINPA HOLDING, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. JOSÉ BARREIRO SEOANE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INMOGESTIÓN Y PATRIMONIOS, S.A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDIACIÓN Y DIAGNÓSTICOS, S.A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PARTICIPACIONES Y CARTERA DE INVERSIÓN, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CORPORACIÓN EMPRESARIAL CAJASOL, S.A.U.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HISCAN PATRIMONIO, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. JOSÉ MORENO MORENO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. ANTONIO LUQUE LUQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BANCO MARE NOSTRUM, S.A.	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
D. ÓSCAR FANJUL MARTÍN	72	0	0	72	0	0	0	0	72	62	0
D. LUIS GONZÁLEZ RUIZ	31	0	0	31	0	0	0	0	31	41	0
D. MANUEL ATENCIA ROBLEDO	31	0	0	31	0	0	0	0	31	41	0
D. JAIME CARBÓ FERNÁNDEZ	1.120	0	0	1.120	0	0	0	0	1.120	1.232	0
MONTES DE PIEDAD Y CAJA DE AHORROS DE RONDA, CADIZ, ALMERIA, MALAGA Y ANTEQUERA. UNICAJA	3	0	0	3	0	0	0	0	3	20	0
D. JOSÉ MARÍA DE LEÓN MOLINARI	31	0	0	31	0	0	0	0	31	38	0
D. ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	27	0	0	27	0	0	0	0	27	38	0
D. ANTONIO LÓPEZ LÓPEZ	27	0	0	27	0	0	0	0	27	41	0
D. DANIEL KLEIN	10	0	0	10	0	0	0	0	10	38	0
SINPA HOLDING, S.A.	20	0	0	20	0	0	0	0	20	0	0
D. JOSÉ BARREIRO SEOANE	31	0	0	31	0	0	0	0	31	27	0
INMOGESTIÓN Y PATRIMONIOS, S.A	27	0	0	27	0	0	0	0	27	10	0
MEDIACIÓN Y DIAGNÓSTICOS, S.A	20	0	0	20	0	0	0	0	20	17	0
PARTICIPACIONES Y CARTERA DE INVERSIÓN, S.L.	24	0	0	24	0	0	0	0	24	3	0

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
CORPORACIÓN EMPRESARIAL CAJASOL, S.A.U.	7	0	0	7	0	0	0	0	7	31	0
HISCAN PATRIMONIO, S.A.	7	0	0	7	0	0	0	0	7	0	0
D. JOSÉ MORENO MORENO	14	0	0	14	0	0	0	0	14	0	0
D. ANTONIO LUQUE LUQUE	14	0	0	14	0	0	0	0	14	0	0
BANCO MARE NOSTRUM, S.A.	31	0	0	31	0	0	0	0	31	14	0
<b>TOTAL</b>	<b>1.547</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.547</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.547</b>	<b>1.653</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.**

La metodología de cálculo de la retribución variable del consejero ejecutivo se ha basado en el grado de consecución de los objetivos cuantitativos establecidos en contrato, siendo las referencias esenciales el cumplimiento del EBITDA y la reducción de la Deuda Financiera Neta fijadas en el Plan de Negocio de la Sociedad. Los parámetros establecidos como objetivo para el ejercicio 2013 no han seguido un criterio lineal con los objetivos fijados en 2012, recogiendo el Plan de Negocio de 2013 unos objetivos superiores a los presupuestados en ejercicios anteriores.

Junto a este elemento básico cuantitativo se consideran al final del ejercicio factores cualitativos en el desempeño, que pueden variar de un año a otro.

**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>	626.342.500	100,00%

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos negativos</b>	13.930.474	2,22%
<b>Votos a favor</b>	610.747.008	97,51%
<b>Abstenciones</b>	1.665.018	0,27%

**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.

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