

## 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-62385729

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

RENTA CORPORACION REAL ESTATE, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

VIA AUGUSTA 252-260, BARCELONA

# MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

## A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

### Explique la política de remuneraciones

. Los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones están regulados en los artículos 46 de los Estatutos Sociales y 25 del Reglamento del Consejo de Administración que establecen lo siguiente:

- Los miembros del Consejo de Administración percibirán, en cada ejercicio, una cantidad fija anual que determinará la Junta General para distribuir entre los consejeros.
- El Consejo fijará en cada ejercicio el importe concreto a percibir por cada uno de los miembros del mismo, pudiendo graduar la cantidad a percibir por cada uno de ellos en función de su pertenencia o no a órganos delegados del Consejo.
- Los Consejeros podrán ser retribuidos con la entrega de acciones de la Sociedad o de otra compañía del grupo al que pertenezca, de opciones sobre las mismas o de instrumentos vinculados a su cotización.
- La Sociedad está autorizada para contratar un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros.
- Esta remuneración será compatible e independiente de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones, etc, establecidos con carácter general o singular para aquellos miembros del Consejo de Administración que cumplan funciones ejecutivas.
- El Consejo de Administración adoptará todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que la retribución de los consejeros externos, se ajuste a su dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad que el cargo exija.
- La retribución del cargo de administrador se entiende sin perjuicio de las cantidades que adicionalmente pueda percibir como honorarios, o salarios en razón de la prestación de servicios profesionales o de vinculación laboral, según sea el caso.
- El Consejo procurará que las retribuciones sean moderadas en función de las exigencias del mercado.
- Las remuneraciones que hubieren sido fijadas conforme a los resultados de la Sociedad tomarán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minorarán dichos resultados.
- Los consejeros ejecutivos podrán ser retribuidos con la entrega de acciones de la Sociedad.

Los cambios más significativos aplicados en la política de remuneraciones respecto al año anterior consisten:

- (i) en la puesta en marcha para todo el equipo de Renta Corporación, consejeros ejecutivos incluido, de un plan de remuneración variable ligado al margen neto de las operaciones y limitado por una parte al cobro íntegro de la operación y por otra al reparto máximo de 50 miles de euros por operación y
- (ii) en la aprobación de un plan de acciones por parte de la Junta General de Accionistas que se devengará a lo largo del ejercicio 2015 y años sucesivos tal y como se detallará en el presente informe.

La retribución fija que se propone para el ejercicio 2015 asciende a un importe global estimado de 250.000 €. Se continúa con la decisión de que habrá únicamente 4 Consejos de Administración, Comisiones de Nombramientos y Retribuciones y Comités de Auditoría retribuidos.

De conformidad con lo dispuesto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, los consejeros ejecutivos serán retribuidos durante el año 2015 en su condición de altos directivos de la compañía, de conformidad con el desglose que se indica a continuación:

- Retribución fija: 520.896 €
- Retribución variable: 211.669 €
- Plan de acciones: 5.000 €
- Total retribución: 737.565 €

Esta retribución corresponde al importe total a percibir por el Presidente y el Vicepresidente y Consejero Delegado en ejercicio de sus funciones ejecutivas.

## 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

Una vez al año la Comisión de Nombramientos y Retribuciones somete al Consejo de Administración, quien a su vez somete a la aprobación de la Junta General, en su caso, la retribución dineraria máxima global a percibir por la totalidad del Consejo de Administración de la Sociedad durante el ejercicio social siguiente en su condición de consejeros (esto es, excluyendo las retribuciones de los consejeros ejecutivos en su condición de directivos y las retribuciones percibidas por algunos consejeros como consecuencia de prestación de servicios adicionales al mero ejercicio del cargo).

Asimismo, sobre la base de la referida retribución dineraria máxima, se somete a la aprobación del Consejo de Administración, la retribución fija para los distintos miembros del Consejo de Administración en términos y condiciones acordes con el Reglamento del Consejo de Administración.

Finalmente, son los Consejeros miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones los que participan en la elaboración del Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros que posteriormente es elevado al Consejo de Administración para su aprobación, en su caso, difusión y sometimiento a votación con carácter consultivo y como punto separado del orden del día de la junta general ordinaria de accionistas.

Los Consejeros miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones son:

- Juan Gallostra Isern (presidente independiente)
- David Vila Balta (vocal ejecutivo)
- Carlos Tusquets Trías de Bes (vocal independiente y secretario)

No obstante, la compañía tiene previsto modificar la composición de esta Comisión para adaptarse a lo dispuesto en el artículo 529 quince de la Ley de Sociedades de Capital tras la reforma operada por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre.

Aunque el Reglamento del Consejo prevé la posibilidad de que los consejeros recaben el asesoramiento de expertos para el desempeño de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Renta Corporación no ha contratado los servicios de asesores externos para la elaboración de la política retributiva de la compañía.

## A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

### Explique los componentes fijos de la remuneración

El importe y la naturaleza de los componentes fijos con desglose de las retribuciones por el desempeño de funciones de la Alta Dirección y asistencia a los consejos y comisiones de los consejeros ejecutivos son los siguientes:

- Presidente del Consejo de Administración:

Sueldo fijo efectivamente cobrado en Renta Corporación Real Estate, S.A. 2014: 266.469,69 €  
Remuneración adicional como Presidente del Consejo de Administración 2014: 0 €  
Dietas efectivamente cobradas por asistencia a los Consejos de Administración 2014: 12.750 €  
Sueldo fijo efectivamente cobrado en Renta Corporación Real Estate ES, S.A. 2014: 94.362,48€

Total fijo cobrado: 373.582,17 €

- Vicepresidente y Consejero Delegado del Consejo de Administración:

Sueldo fijo efectivamente cobrado 2014: 253.681,12 €  
Remuneración adicional como Vicepresidente y Consejero Delegado del Consejo de Administración 2014: 0 €  
Dietas efectivamente cobradas por asistencia a los Consejos de Administración y Comisiones de Nombramientos y Retribuciones 2014: 19.050 €

Total fijo cobrado: 272.731,12 €

- Secretario del Consejo de Administración:

Sueldo fijo efectivamente cobrado hasta el 28 de febrero de 2014: 52.330,49 €  
Remuneración adicional como Secretario del Consejo de Administración 2014: 4.725 €  
Dietas efectivamente cobradas por asistencia a los Consejos de Administración y Comités de Auditoría 2014: 26.925 €

Para el ejercicio 2015 no está prevista ni la remuneración fija ni la remuneración variable para el Secretario del Consejo de Administración ya que no es, a su vez, consejero ejecutivo.

Total fijo cobrado: 83.980,49 €

Finalmente, y en el ejercicio de las funciones inherentes a la condición de consejero todos los consejeros percibirán los siguientes importes por los siguientes conceptos:

- Consejo de Administración: 4.725 € por consejero y reunión.
- Comité de Auditoría: 3.150 € por consejero y reunión.
- Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 3.150 € por consejero y reunión.

Estas remuneraciones están condicionadas a la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comité de Auditoría.

#### 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**

A) En el ejercicio 2014 se ha reactivo la política de retribución variable para todo el equipo (esto es, incluidos los consejeros ejecutivos), ligado al margen neto de todas las operaciones que había estado desactivada debido a la situación en la que se encontraba la compañía y que consiste en:

- Base de reparto: 5% del margen neto de cada operación con un máximo de 50.000 €/operación. Se entiende como margen neto, el margen bruto de la operación menos todos los costes asociados para el buen fin de la misma.
- Fórmula de reparto: Las cantidades devengadas se distribuirán de forma directamente proporcional a las condiciones de retribución variable de cada uno de los miembros de la plantilla.
- Momento de reparto: El reparto será siempre en el mes siguiente en el que se produzca la finalización y cobro íntegro de cada operación.
- Puesta en marcha: Surge efecto con fecha 01/01/2014, a partir de todas aquellas operaciones de nueva generación.
- Variación de la política: la Alta Dirección se reserva el derecho a poder modificar los términos de esta política de retribución en cualquier momento.
- Vigencia: Esta política finaliza a la conclusión del año natural vigente y para su renovación, deberá mediar una aprobación expresa por parte de los órganos de gobierno de la compañía.

B) Finalmente, la Junta General Extraordinaria de Accionistas de la Sociedad de fecha 11 de noviembre de 2014 aprobó un Plan de Acciones diferidas a favor del Consejero Delegado D. David Vila Balta con las siguientes condiciones:

- Es aplicable para el ejercicio social 2014 y se basa en la entrega, con carácter gratuito de acciones ordinarias de la Sociedad.
- Será destinatario siempre y cuando siga siendo Consejero Delegado del Grupo Renta el 1 de diciembre de 2014 y preste su consentimiento y aceptación a los términos del mismo.
- La entrega de acciones y cualesquiera otras prestaciones derivadas, no se considerarán derechos consolidables.
- El devengo y la entrega efectiva de las acciones asignadas se producirá de acuerdo con el siguiente calendario:
  - (i) Un 5% de las acciones que integren la concesión de acciones se devengarán y serán entregadas en la fecha de adhesión al plan y no más tarde del 30 de junio de 2015.
  - (ii) Un 5% de las acciones que integren la concesión de acciones se devengarán y serán entregadas a los 12 meses de la fecha efectiva de la primera entrega, prevista en el punto (i) anterior.
  - (iii) Un 10% de las acciones que integren la concesión de acciones se devengarán y serán entregadas a los 24 meses de la fecha efectiva de la primera entrega, prevista en el punto (i) anterior.
  - (iv) Un 15% de las acciones que integren la concesión de acciones se devengarán y serán entregadas a los 36 meses de la fecha efectiva de la primera entrega, prevista en el punto (i) anterior.
  - (v) Un 25% de las acciones que integren la concesión de acciones se devengarán y serán entregadas a los 48 meses de la fecha efectiva de la primera entrega, prevista en el punto (i) anterior.
  - (vi) Un 40% de las acciones que integren la concesión de acciones se devengarán y serán entregadas a los 60 meses de la fecha efectiva de la primera entrega, prevista en el punto (i) anterior.
- Condiciones de la entrega de las acciones: Es necesario que en la fecha del calendario previsto D. David Vila Balta siga manteniendo la condición de Consejero Delegado del Grupo Renta.
- Derechos sobre las acciones: Las acciones atribuirán al Consejero Delegado los derechos económicos y políticos que correspondan a las acciones desde que le sean entregadas.
- Acciones a entregar: La Comisión de Nombramientos y Retribuciones será el órgano que determinará el número total de acciones que le corresponden a D. David Vila Balta que, en ningún caso, podrá exceder de 150.000 acciones.

A la fecha de este informe, todavía están pendientes de determinarse por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones los términos en los que se producirá el devengo y efectiva entrega de las acciones.

**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 APLICA

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

**Explique las indemnizaciones**

No se han previsto indemnizaciones en favor de los consejeros en caso de terminación de sus funciones como tales.

**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**

Las condiciones de los consejeros ejecutivos que ejercen funciones de alta dirección son las siguientes:

\* Presidente y Consejero Delegado

No exclusividad:

Dedicará todo el tiempo que resulte necesario para garantizar el desarrollo eficiente y diligente de los servicios conforme al contrato firmado, no obstante, no está obligado a prestar los servicios con carácter exclusivo a la Sociedad, pudiendo prestar similares servicios a terceras entidades o incluso dedicarse al desarrollo de otras actividades empresariales o no al margen de la prestación de los servicios establecidos, siempre y cuando el desarrollo de dichas actividades no suponga un conflicto directo con los intereses de la sociedad, salvo que en este caso la sociedad lo hubiese autorizado o consentido tácitamente.

Terminación del contrato:

Además de declarar terminado el contrato de forma anticipada como consecuencia del incumplimiento de las partes de las obligaciones asumidas, con abono de la correspondiente indemnización por los daños y perjuicios causados que pudiera corresponder, el contrato quedará automáticamente terminado cuando concorra cualquiera de las dos siguientes circunstancias:

(i) Cuando se produzca un cambio de control en el accionariado de la Sociedad como consecuencia de una Oferta Pública de Adquisición de Valores (OPA) que no cuente con el beneplácito del Máximo Ejecutivo, ya se explicita este desacuerdo en sede de los órganos sociales de la Sociedad o en cualquier otro ámbito.

(ii) Cuando se produzca el cese del Máximo Ejecutivo como Presidente, Consejero Delegado de la Sociedad o como máximo ejecutivo de la Sociedad por causas ajenas a su voluntad. A estos efectos se asimilará al cese la no renovación del cargo de Presidente en el plazo de dos meses desde que hubiese expirado su mandato como miembro del Consejo de Administración de la Sociedad.

El contrato, por tanto, continuará en vigor si el Máximo Ejecutivo cesare en sus funciones como Presidente o Consejero Delegado por voluntad propia o con su consentimiento.

La terminación automática del contrato por el acaecimiento de las circunstancias (i) y (ii) anteriores, siempre y cuando en este último caso el cese no se hubiera producido por incumplimiento doloso o negligencia grave en el desempeño de sus funciones por parte del Máximo Ejecutivo, devengará de forma instantánea en favor de éste una indemnización equivalente al importe bruto de la retribución total de 5 años.

No existe ningún pacto de no competencia post-contractual.

\* Vicepresidente y Consejero Delegado

Terminación del contrato:

- Indemnización por extinción de relación laboral por cualquier causa, excepto en los casos de cese voluntario o despido disciplinario declarado procedente por sentencia firme: veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

- Si la relación laboral se extinguiera por desistimiento:

a) Una indemnización equivalente a siete días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de seis mensualidades.

b) Una compensación por preaviso equivalente a tres meses de salario bruto, excepto en el caso de que la empresa opte por preavisar al directivo con, al menos, tres meses de antelación a la fecha de efectos de la extinción.

No existe ningún pacto de no competencia post-contractual ni de no exclusividad.

**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**

Existe una remuneración suplementaria devengada en favor de D. Juan Gallostra Isern como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo. Durante el año 2014 se le ha abonado la cantidad de 56.500 € en concepto de realización de informes técnicos para la compañía según la oferta de servicios de ingeniería presentada con fecha 2 de septiembre de 2014 que fue aprobada por Renta Corporación con fecha 8 de septiembre de 2014.

**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**

Durante el ejercicio en curso y en el año 2014 no han existido retribuciones en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos.

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

**Explique las remuneraciones en especie**

NO APLICA

**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 APLICA

**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, sin perjuicio de las operaciones vinculadas realizadas con consejeros y que se reflejan en la Información financiera periódica correspondiente al ejercicio 2014.

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

una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

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

La Sociedad hoy por hoy no ha adoptado acciones 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 ya que se ha ido actuando en función de las circunstancias, revisando las políticas de remuneraciones anualmente.

Cabe resaltar que, una vez la compañía ha salido del concurso voluntario de acreedores, los consejeros ejecutivos y algún consejero no ejecutivo que habían renunciado al cobro de sus dietas por asistencia a los consejos y a las comisiones, tanto de auditoría como de nombramientos y retribuciones, han vuelto a percibir las dietas que les correspondían por asistencia.

Lo anteriormente reseñado está en consonancia con lo establecido en los Estatutos y en el Reglamento del Consejo de Administración que, si bien regula un porcentaje a percibir por los consejeros sobre el beneficio neto de la Sociedad en el ejercicio inmediatamente precedente, también regula que en el supuesto de que no existiera beneficio neto de la Sociedad, los miembros del Consejo de Administración percibirán únicamente una cantidad concreta en efectivo en concepto de dietas por asistencia a las reuniones del Consejo.

Finalmente, hay que destacar que la cantidad prevista por asistencia a los Consejos de Administración y al Comité de Auditoría y a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la misma para todos los consejeros ya sean ejecutivos, dominicales o independientes.

## **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

Para ejercicios futuros se prevé el mantenimiento de la política de retribuciones aplicada en 2014 basada en los principios de moderación, cohesión y evolución de los resultados de la compañía.

Los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones de la sociedad, tal y como se ha mencionado en apartados anteriores, están contemplados en los artículos 46 de los Estatutos Sociales y 25 del Reglamento del Consejo de Administración.

Dichos principios son los siguientes:

- a) La política de remuneraciones de los Consejeros persigue que las retribuciones a éstos se hagan de forma adecuada a la dedicación o servicio a la Sociedad, procurando que dicha retribución sea moderada en función de las exigencias del mercado.
- b) Además, y en el caso concreto de los Consejeros Externos, se dispone que “el Consejo velará para que el importe de la retribución del consejero externo sea la necesaria para retribuir su dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad del cargo, pero que no constituya un obstáculo para su independencia.

Los fundamentos generales son los siguientes:

- a) La retribución de los consejeros, en su condición de tales, se fijará anualmente por la Junta General como un porcentaje del beneficio neto de la sociedad en el ejercicio precedente. De no existir beneficio neto, los miembros del Consejo percibirán únicamente una cantidad en concepto de dietas por asistencia a las reuniones del Consejo.
- b) Los Consejeros ejecutivos tienen derecho a percibir las remuneraciones que, previa propuesta de la comisión de retribuciones y por acuerdo del consejo de administración, se consideren procedentes por el desempeño en la sociedad.

De cara a los próximos tres años se establece lo siguiente, teniendo en cuenta lo establecido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración:

#### 1. Retribución de los consejeros como tales

- a) Importe de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las dietas por participación en el Consejo y sus Comisiones y una estimación de la retribución fija anual a la que den origen.

Los miembros del Consejo de Administración percibirán, en cada ejercicio, una cantidad fija que determinará la Junta General y que deberá oscilar entre un mínimo del cero punto cinco por ciento (0,5%) y un máximo del cinco por ciento (5%) del beneficio neto de la Sociedad en el ejercicio inmediatamente precedente. En el supuesto de que no existiera beneficio neto de la Sociedad, los miembros del Consejo de Administración percibirán únicamente una cantidad concreta en efectivo metálico en concepto de dietas por asistencia a las reuniones del Consejo.

b) Conceptos retributivos de carácter variable, incluyendo, en particular, (i) clases de consejeros a los que se apliquen, así como explicación de la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos; (ii) criterios de evaluación de resultados en los que se base cualquier derecho a una remuneración en acciones, opciones sobre acciones o cualquier componente variable; (iii) parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus) o de otros beneficios no satisfechos en efectivo; y (iv) una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que dará origen el plan retributivo propuesto, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.

Para los próximos tres años, no se prevé retribución variable para los consejeros en su condición de tales si bien el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad establece dicha posibilidad.

c) Principales características de los sistemas de previsión, con una estimación de su importe o coste anual equivalente.

No están previstas para este ejercicio 2015 y siguientes pensiones complementarias, seguros de vida, u otras figuras análogas, más allá del seguro de responsabilidad civil contratado por la Sociedad para sus consejeros, de conformidad con lo dispuesto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración. A pesar de no estar previstas para el ejercicio 2015 y siguientes pensiones complementarias, seguros de vida u otras figuras análogas, el Reglamento del Consejo de Administración las contempla expresamente.

## 2.- Retribución de los Consejeros Ejecutivos

Para los ejercicios 2016, 2017 y 2018 se seguirá en la línea de lo previsto para 2015 todo ello de conformidad con lo establecido en los artículos 46 de los Estatutos Sociales y 25 del Reglamento del Consejo de Administración concretamente, cuando los consejeros ejecutivos sean retribuidos con la entrega de acciones de la Sociedad, de opciones sobre las mismas o de instrumentos referenciados al valor de la acción, retribuciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad o sistemas de previsión social.

## 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 se corresponde con el previsto en el Apartado A.2 anterior.

No obstante, como consecuencia de las novedades introducidas en la Ley de Sociedades de Capital en esta materia tras la aprobación de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, se llevará a cabo una reforma de la normativa interna de Renta Corporación y, por ende, se realizarán ciertos ajustes a dicho proceso.

En particular, el Consejo de Administración aprobará, en su caso, la política de retribuciones, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Posteriormente, el Consejo de Administración presentará a la Junta General una propuesta motivada y acompañada de un informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La aprobación de la política de remuneraciones por la Junta General se realizará, como punto separado del orden del día y con carácter vinculante, al menos cada tres años, debiendo someterse igualmente a la aprobación de la Junta General toda modificación o sustitución de dicha política de remuneraciones. En este sentido, aunque no hubiera transcurrido el plazo de tres años referido, si no se aprobara, con carácter consultivo, el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, se requerirá que la política de remuneraciones para el ejercicio siguiente sea aprobada por la Junta General con carácter previo a su aplicación.

Finalmente, el Consejo de Administración fijará la remuneración concreta de cada consejero en su condición de tal, teniendo en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes, así como de la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos de sus contratos, todo ello en el marco de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

## B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

### **Explique los incentivos creados para reducir riesgos**

Ver apartado A.13.

## 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

Las retribuciones de los consejeros fueron fijadas por el Consejo de Administración de fecha 26 de febrero de 2014, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y aprobadas por la Junta General de Accionistas de fecha 17 de junio de 2014, de acuerdo con los criterios y dentro de los límites fijados en los Estatutos Sociales.

La estructura de retribuciones para cada uno de los miembros del Consejo de Administración, Comité de Auditoría y Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que no ha sufrido variaciones desde hace varios años, ha sido la siguiente en el ejercicio 2014:

a) En el ejercicio de las funciones inherentes a la condición de consejero:

- Consejo de Administración: 4.725 € por consejero y reunión.
- Comité de Auditoría: 3.150 € por consejero y reunión.
- Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 3.150 € por consejero y reunión.

Estas remuneraciones están condicionadas a la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Comité de Auditoría.

Durante el año 2014 los consejeros han cobrado en concepto de dietas un importe total de 199.350€.

A continuación se detallan las cantidades totales percibidas en 2014 por cada uno de los consejeros en atención a su pertenencia al Consejo de Administración, al Comité de Auditoría y a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

- D. Luis Hernández de Cabanyes: 12.750 €
- D. David Vila Balta: 19.050 €
- D. Carlos Tusquets Trías de Bes: 44.100 €
- D. Blas Herrero Fernández: 22.200 €
- D. Juan Gallostra Isern: 47.400 €
- Dña. Elena Hernández de Cabanyes: 22.200 €
- D. Javier Carrasco Brugada: 31.650 €

b) En el ejercicio de sus funciones ejecutivas:

Durante el año 2014, la retribución global de los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones de alta dirección ascendió a 773.044,78 €. Este importe global corresponde a la retribución tanto fija como variable. El detalle individualizado de estas retribuciones es el siguiente:

-Presidente del Consejo de Administración:

Fijo: 360.832,17 €  
Variable: 42.322 €  
Total: 403.154,17 €

- Vicepresidente y Consejero Delegado:

Fijo: 253.681,12 €  
Variable: 51.418 €  
Total: 305.099,12 €

- Secretario del Consejo de Administración:

Fijo: 52.330,49 € (\*)  
Variable: 12.461 € (\*)  
Total: 64.791,49 € (\*)

(\*) Este importe se corresponde con el cobro de las retribuciones en el ejercicio de sus funciones ejecutivas hasta el 28 de febrero de 2014.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
JUAN GALLOSTRA ISERN	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ELENA HERNANDEZ DE CABANYES	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
BLAS HERRERO FERNANDEZ	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CARLOS TUSQUETS TRIAS DE BES	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JAVIER CARRASCO BRUGADA	Otro Externo	Desde 01/03/2014 hasta 31/12/2014.
LUIS HERNANDEZ DE CABANYES	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
DAVID VILA BALTA	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JAVIER CARRASCO BRUGADA	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 28/02/2014.

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
BLAS HERRERO FERNANDEZ	0	0	22	0	0	0	0	0	22	9
CARLOS TUSQUETS TRIAS DE BES	0	0	19	0	0	25	0	0	44	39
ELENA HERNANDEZ DE CABANYES	0	0	22	0	0	0	0	0	22	14
JUAN GALLOSTRA ISERN	0	0	22	0	0	25	0	0	47	25
JAVIER CARRASCO BRUGADA	0	0	22	0	0	9	0	0	31	0
DAVID VILA BALTA	254	0	13	51	0	6	0	0	324	254

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
LUIS HERNANDEZ DE CABANYES	266	0	13	28	0	0	0	0	307	88
JAVIER CARRASCO BRUGADA	52	0	0	12	0	0	0	0	64	244

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

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

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

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
BLAS HERRERO FERNANDEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARLOS TUSQUETS TRIAS DE BES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS HERNANDEZ DE CABANYES	94	0	0	15	0	0	0	0	109	26
JAVIER CARRASCO BRUGADA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ELENA HERNANDEZ DE CABANYES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN GALLOSTRA ISERN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DAVID VILA BALTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

**c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):**

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
BLAS HERRERO FERNANDEZ	22	0	0	22	0	0	0	0	22	9	0
CARLOS TUSQUETS TRIAS DE BES	44	0	0	44	0	0	0	0	44	39	0
LUIS HERNANDEZ DE CABANYES	307	0	0	307	109	0	0	109	416	114	0
JAVIER CARRASCO BRUGADA	31	0	0	31	0	0	0	0	31	0	0
ELENA HERNANDEZ DE CABANYES	22	0	0	22	0	0	0	0	22	14	0
JUAN GALLOSTRA ISERN	47	0	0	47	0	0	0	0	47	25	0
DAVID VILA BALTA	324	0	0	324	0	0	0	0	324	254	0
JAVIER CARRASCO BRUGADA	64	0	0	64	0	0	0	0	64	244	0
<b>TOTAL</b>	<b>861</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>861</b>	<b>109</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>109</b>	<b>970</b>	<b>699</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.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 46 de los Estatutos Sociales y en el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración, "en el supuesto de que no existiera beneficio neto de la Sociedad, los miembros del Consejo de Administración percibirán únicamente una cantidad concreta en efectivo metálico en concepto de dietas por asistencia a las reuniones del Consejo" que es lo que ha venido ocurriendo en los últimos años.

**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>	16.891.475	100,00%

	<b>Número</b>	<b>% sobre el total</b>
<b>Votos negativos</b>	6.537	0,00%
<b>Votos a favor</b>	15.267.949	99,96%
<b>Abstenciones</b>	1.616.989	0,03%

**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.

En relación con el ejercicio 2014, la compañía ha compensado las contribuciones sociales en el régimen especial de trabajadores autónomos devengadas por el Presidente del Consejo de Administración durante los ejercicios 2013 y 2014 por importe de 28 miles de euros en cada uno de los ejercicios.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 30/03/2015.

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

Sí

No