

## ANEXO 1

### INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

<b>FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA</b>	31/12/2013
--	------------

<b>C.I.F.</b>	A-01003946
---------------	------------

#### **DENOMINACIÓN SOCIAL**

TUBACEX, S.A.

#### **DOMICILIO SOCIAL**

TRES CRUCES, 8, (LLODIO) ALAVA

# 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

El artículo 26 del Reglamento del Consejo establece lo siguiente en relación a la retribución del consejero:

- 1.- El consejero tendrá derecho a obtener la retribución que se fije por el Consejo de Administración con arreglo a las previsiones estatutarias y de acuerdo con las indicaciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- 2.- El Consejo procurará que la retribución del Consejero sea moderada en función de las exigencias del mercado y que se tenga en cuenta la dedicación a la Sociedad y la responsabilidad aparejada.
- 3.- El consejo de Administración elaborará anualmente un informe sobre remuneraciones de los consejeros en los términos establecidos por Ley, que se pondrá a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria y se someterá a votación consultiva como punto separado del orden del día.

En este sentido, la política de remuneraciones del Consejo de Administración ha sido modificada en 2013 por acuerdo de la Junta General de Accionistas reunida el pasado 29 de mayo de 2013 ya que hasta el ejercicio 2012 la retribución de los consejeros contemplaba exclusivamente la retribución mediante dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y sus comisiones así como mediante atenciones estatutarias cuando lo permitía los resultados consolidados de la compañía y lo establecido en los Estatutos Sociales. En la actualidad y en línea con las tendencias en materia de retribución seguidas por otras sociedades cotizadas comparables, el Consejo de Administración ha eliminado la retribución variable por resultados incorporando los honorarios fijos por pertenencia al Consejo y a sus diferentes comisiones como forma estable de retribución para sus miembros. Asimismo mantiene el concepto de devengo de dietas por asistencia a las reuniones del Consejo siempre que la asistencia se efectiva y eliminando este concepto para las reuniones de sus comisiones. Por otro lado para aquellos cargos que desarrollen labores representativas o ejecutivas devengarán igualmente unas remuneraciones adicionales.

La modificación del sistema queda reflejada en el artículo 16 de los Estatutos Sociales que recoge literalmente lo siguiente:

14.4 El cargo de administrador es retribuido y la retribución consistirá en una cantidad fija anual determinada por la Junta General y que se mantendrá vigente mientras la Junta no acuerde su modificación. La remuneración de los administradores estará compuesta por una cantidad fija por su pertenencia al Consejo y a las Comisiones existentes así como dietas por asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración.

Ambos conceptos consistirán en un importe que podrá ser superior para aquellos consejeros que desempeñen determinados cargos atendiendo a la dedicación, tareas y responsabilidades asumidas por los mismos. Esta retribución podrá complementarse con aportaciones a sistemas de previsión social. Igualmente y dentro de lo acordado por la Junta General, podrán ser retribuidos con la entrega de acciones, de opciones sobre las mismas o de instrumentos vinculados a su cotización.

16.5 El presente régimen de remuneración se entenderá establecido para cada ejercicio de doce meses. El devengo de la retribución se entenderá por meses vencidos, de tal forma que la retribución de cada administrador será proporcional al tiempo que dicho administrador haya ejercido su cargo durante el ejercicio para el que se fija dicha remuneración.

16.6 El presente régimen de retribución de administradores será compatible con que consejeros con funciones ejecutivas en la Sociedad, cualquier que fuera la naturaleza jurídica de la relación, puedan recibir otras remuneraciones al margen de las que les correspondan como administradores y en base a las referidas funciones ejecutivas y, en su caso, relaciones de arrendamiento de servicios, alta dirección o similares que se establezcan entre la Sociedad y dichos Consejeros, pudiendo consistir las mismas en indemnizaciones, retribuciones variables, pensiones, sistemas de previsión y seguro, seguridad social o compensaciones de cualquier clase.

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

**Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones**

El órgano encargado de velar porque la política retributiva del Consejo de Administración así como de la Alta Dirección sea adecuada al mercado y coherente con la evolución de los resultados de la compañía es la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La mencionada Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por cuatro miembros no ejecutivos, siendo la mayoría independientes. Su Presidente debe ser nombrado siempre entre sus miembros independientes.

Según dice el artículo 16 del Reglamento del Consejo, sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá las siguientes responsabilidades básicas:

- a) formular y revisar los criterios que deben seguirse para la composición del Consejo de Administración y la selección de candidatos;
- b) elevar al Consejo los informes y propuestas de nombramiento de consejeros para que éste proceda directamente a designarlos (cooptación) o las haga suyas para someterlas a la decisión de la Junta ;
- c) planificar la sucesión del Presidente y del primer ejecutivo en su caso;
- d) proponer al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, directores generales y comités de dirección;
- e) revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos;
- f) velar porque en los procedimientos de selección no se obstaculice la diversidad de género y procurar incluir entre los potenciales candidatos mujeres que reúnan el perfil profesional adecuado en cada caso;

3.- La Comisión deberá considerar las sugerencias que le hagan llegar el Presidente, los miembros del Consejo, los directivos o los accionistas de la sociedad.

4.- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunirá cada vez que el Consejo, o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones. En todo caso, se reunirá una vez al año para preparar la información sobre las retribuciones de los Consejeros que el Consejo de Administración y la Dirección haya de aprobar e incluir dentro de su documentación pública anual.

A 31.12.2013 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la componen:

- D. Juan Ramón Guevara Saleta ( Presidente)
- D. Juan Jose Iribecampos Zubia (vocal)
- D. Ignacio Marco-gardoqui Ibañez (vocal)
- D. Gerardo Aróstegui Gómez (vocal)

En concreto el proceso de definición de la nueva política de remuneraciones se inicia con una reflexión en el seno del Consejo respecto a la idoneidad del sistema en relación a la responsabilidad asumida por sus miembros y las tendencias retributivas observadas en otras cotizadas comparables. Para ello durante el ejercicio 2012 se encomendó a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que analizara con el soporte de la Secretaría General la información comparativa de los estudios anuales mas prestigiosos sobre la materia.

En este sentido y una vez analizada la situación comparativa respecto a otras entidades cotizadas se elevaron al Consejo de Administración las conclusiones de la Comisión y la propuesta de modificación del sistema con efectos 2013 de manera que los Administradores tuvieran una retribución adecuada y estable que garantizase su dedicación a la compañía así como retribuir adecuadamente la responsabilidad asumida. El Consejo de Administración por unanimidad aprobó la propuesta y acometió en paralelo el estudio de las modificaciones correspondientes de Estatutos Sociales y Reglamento del Consejo de Administración que presentarían mas tarde a la Junta General de Accionistas celebrada el 29 de mayo de 2013.

**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 reunida el 29 de mayo de 2013 aprobó un límite máximo de retribuciones para el Consejo de Administración de 980 miles de euros. Dicha cantidad permanecerá vigente en tanto en cuanto la Junta General de Accionistas no acuerde su modificación, pudiendo ser únicamente reducida por acuerdo del Consejo de Administración, siendo independientes y no computando a estos efectos las retribuciones directas o indirectas percibidas por los consejeros con facultades ejecutivas en virtud de contratos de prestación de servicios, de Alta Dirección, laborales u otros suscritos con la sociedad.

Con este marco el sistema de retribución del Consejo de Administración contempla dos tipos de honorarios fijos, uno de 40.000 euros anuales por la pertenencia al Consejo y otro de 10.000 euros anuales por la pertenencia a cualquiera de sus Comisiones, siendo de 15.000 euros este último importe para los Presidentes de las mismas.

Por su parte el importe de las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo asciende a 2.700 euros por reunión, las cuales sólo se devengarán cuando la asistencia haya sido efectiva y exclusivamente para las reuniones del Consejo de Administración.

Adicionalmente los consejeros que desarrollan funciones adicionales de representación o ejecutivas tienen una retribución fija adicional.

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

En particular:

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

**Explique los componentes variables de los sistemas retributivos**

El único miembro del Consejo de Administración que cuenta con un parte de retribución variable es el Consejero Delegado en virtud de su acuerdo de contratación otorgado con el Consejo de Administración el 28 de enero de 2013.

Dicha retribución variable se divide en una retribución variable anual y otra plurianual basada en un bonus y un plan de derechos sobre acciones.

La retribución variable anual de todo el equipo ejecutivo se mide en términos de objetivos cuantitativos, cuenta con unos límites exigentes para su activación y una curva de aplicación revisada anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Por su parte el objeto del plan de opciones sobre acciones consiste en 500.000 derechos sobre acciones que en caso de ejercicio su precio de compra será el valor de cotización del 28/01/2013 y estará ligado a que al 31/12/2015 el valor la cotización se haya incrementado un 40% respecto al 28/01/2013. Dicho plan fue aprobado para el primer ejecutivo y otros miembros de la Alta Dirección por acuerdo de la Junta General de Accionistas celebrada el 29 de mayo de 2013 y comunicado oportunamente a la CNMV.

**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**

Los miembros del Consejo de Administración de la compañía no cuentan con ningún sistema de ahorro a largo plazo. Exclusivamente los cargos de Presidente y Consejero Delegado por sus funciones adicionales llevan aparejados unas compensaciones suplementarias entre las que se encuentran una aportación anual un plan de previsión social voluntaria de prestación definida. Dicha aportación se realiza anualmente y es totalmente compatible con cualquier indemnización en su contrato.

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

**Explique las indemnizaciones**

Solamente los cargos de Presidente y Consejero Delegado tienen prevista una indemnización en caso de ser cesados anticipadamente por acuerdo de la Junta General o Consejo de Administración con motivo distinto del incumplimiento de las labores inherentes a sus cargos declarado judicialmente.

**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 Reglamento del Consejo regula el plazo de nombramiento y obligaciones del Consejero como sigue:

ARTICULO 22.- Duración del cargo

1.- Los consejeros ejercerán su cargo durante el plazo máximo de 6 años, pudiendo ser reelegidos. No podrá ser designado ningún consejero una vez haya cumplido 65 años en el momento de su nombramiento.

#### ARTICULO 28.- Obligaciones generales del consejero

1.- De acuerdo con lo prevenido en los arts. 5, 6 y 7, la función del consejero es orientar y controlar la gestión de la compañía con el fin de maximizar su valor en beneficio de los accionistas.

2.- En el desempeño de sus funciones, el consejero obrará con la diligencia de un ordenado empresario y de un representante leal, quedando obligado, en particular, a:

- a) Informarse y preparar adecuadamente las reuniones del Consejo y de los órganos delegados a los que pertenezca;
- b) Asistir a las reuniones de los órganos de que forme parte y participar activamente en las deliberaciones a fin de que su criterio contribuya efectivamente en la toma de decisiones.

En el caso de que, por causa justificada, no pueda asistir a las sesiones a las que ha sido convocado, deberá instruir al consejero que haya de representarlo.

Para garantizar la dedicación de los miembros del Consejo se establece que podrán pertenecer como máximo a cinco Consejos de Administración, estando obligados a solicitar autorización a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para superar dicha limitación.

A este respecto, no computarán como Consejos de Administración los de las filiales de un grupo o estructuras de funcionamiento análogo.

c) Realizar cualquier cometido específico que le encomiende el Consejo de Administración y se halle razonablemente comprendido en su compromiso de dedicación.

d) Investigar cualquier irregularidad en la gestión de la compañía de la que haya podido tener noticia y vigilar cualquier situación de riesgo.

e) Instar a las personas con capacidad de convocatoria para que convoquen una reunión extraordinaria del Consejo o incluyan en el orden del día de la primera que haya de celebrarse los extremos que considere convenientes.

#### ARTICULO 29.- Deber de confidencialidad del consejero

1.- El consejero guardará secreto de las deliberaciones del Consejo de Administración y de los órganos delegados de que forma parte y, en general, se abstendrá de revelar las informaciones a las que haya tenido acceso en el ejercicio de su cargo.

2.- La obligación de confidencialidad subsistirá aún cuando haya cesado en el cargo.

#### ARTICULO 30.- Obligación de no competencia

1.- El consejero no puede prestar sus servicios profesionales en sociedades que tengan un objeto social total o parcialmente análogo al de la compañía. Quedan a salvo los cargos que puedan desempeñarse en sociedades del grupo.

2.- Antes de aceptar cualquier puesto directivo en otra compañía o entidad, el consejero deberá consultar a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

#### ARTICULO 31.- Conflictos de interés

1.- El consejero deberá abstenerse de asistir e intervenir en las deliberaciones que afecten a asuntos en los que se halle interesado personalmente.

Se considerará que también existe interés personal del consejero cuando el asunto afecte a su cónyuge, parientes de primer grado de afinidad o consanguinidad, o a una sociedad en la que desempeñe un puesto directivo o tenga una participación significativa el consejero o los referidos miembros de su familia.

### 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 existen remuneraciones suplementarias por servicios prestados distintos a 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

El sistema de retribuciones no contempla anticipos, créditos ni garantías.

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

**Explique las remuneraciones en especie**

Exclusivamente los cargos de Presidente y Consejero Delegado perciben retribución en especie consistentes en el disfrute de un vehículo de renting a cargo de la compañía durante la vigencia de su cargo con motivo de sus respectivas labores de representación y ejecutivas así como un seguro de vida y la aportación a un plan de previsión social de empleo.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

**Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero**

No se efectúan pagos en concepto de prestación de servicios de ningún consejero.

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 a los comentados.

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**

El Consejo de Administración de la compañía ha aprobado en 2013 el nuevo Plan Estratégico de la compañía, en el cual la reducción de los riesgos a los que se ve expuesta la compañía tienen un protagonismo esencial y por ello los objetivos anuales individuales relativos a la gestión y minimización de los riesgos de cada Dirección están íntimamente ligadas a la retribución variable de la Alta Dirección. Los conflictos de interés como se menciona el IAGC se regulan en el artículo 34 y deben ser analizados por el Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

## **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**

La nueva política de remuneraciones de consejeros tiene vocación de estabilidad en tanto en cuanto las circunstancias que propiciaron su modificación se mantengan. En cualquier caso, la obligatoriedad de someter anualmente a votación consultiva por parte de Junta General de Accionistas exige una revisión anual de su adecuación a las circunstancias del mercado y de la compañía. Con todo ello en línea con la evolución histórica de los sistemas de remuneraciones del

Consejo de Administración de la compañía se estima que los conceptos e importes no serán modificados en los próximos años salvo las actualizaciones anuales relativos al IPC que pudieran aplicarse a los salarios de los ejecutivos.

**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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene el papel protagonista a la hora de asesorar en la materia al Consejo de Administración y proponer cambios en el sistema de remuneraciones derivada de la estricta revisión anual que realiza sobre la adecuación del sistema al entorno de la compañía. Para ello anualmente con motivo del cierre del ejercicio se reúne la Comisión y analiza el nivel de consecución de los objetivos en la compañía y la evolución de la retribución variable que llevan aparejada esos objetivos. Con sus conclusiones eleva al Consejo de Administración sus propuestas de mantenimiento o modificación del sistema así como de actualización de salarios.

**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**

El Consejo de Administración tiene según el artículo 5.3.e de su Reglamento la responsabilidad sobre la identificación de los principales riesgos de la sociedad, en especial los riesgos que procedan de operaciones con derivados, e implantación y seguimiento de los sistemas de control interno y de información adecuados. Por todo ello la reducción de la exposición a esos riesgos son parte fundamental del plan de gestión empresarial que anualmente es revisado y del que emanan los objetivos anuales de cada uno de los miembros de la Alta Dirección para su retribución variable.

**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 política de retribuciones aplicada durante el 2013 aprobada por la Junta General de Accionistas y aplicada con efecto 2013 para todos los miembros del Consejo ha consistido en honorarios fijos por pertenencia al Consejo y sus comisiones, además de una dieta actualizada por la asistencia efectiva a las diez reuniones celebradas por el Consejo de Administración a lo largo del ejercicio. Adicionalmente los cargos de Presidente y Consejero Delegado han percibido una remuneraciones adicionales en concepto de retribución de sus labores representativas y ejecutivas respectivamente. Adicionalmente y con motivo de la auditoría anual se ha procedido a provisionar 284 miles de euros en concepto de devengo del plan de incentivos a largo plazo aprobado por la Junta General de Accionistas el pasado 29 de mayo.



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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
ALVARO VIDEGAIN MURO	Otro Externo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN ANTONIO GARTEIZGOGUEASCOA IGUAIN	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
GERARDO AROSTEGUI GOMEZ	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
CONSUELO CRESPO BOFILL	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
XABIER DE IRALA ESTEVEZ	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ANTONIO GONZALEZ-ADALID GARCIA- ZOZAYA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN RAMON GUEVARA SALETA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN JOSE IRIBECAMPOS ZUBIA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
IGNACIO MARCO - GARDOQUI IBAÑEZ	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ATALAYA INVERSIONES, S.R.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
BAGOETA, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
GRUPO CORPORATIVO EMPRESARIAL DE LA CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD DE NAVARRA SAU	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JESUS ESMORIS ESMORIS	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 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
ANTONIO GONZALEZ-ADALID GARCIA- ZOZAYA	0	40	27	0	0	10	0	0	77	
BAGOETA, S.L.	0	40	24	0	0	10	0	0	74	
JUAN JOSE IRIBECAMPOS ZUBIA	0	40	27	0	0	10	0	0	77	
JUAN RAMON GUEVARA SALETA	0	40	27	0	0	15	0	0	82	
IGNACIO MARCO - GARDOQUI IBAÑEZ	0	40	27	0	0	10	0	0	77	
XABIER DE IRALA ESTEVEZ	0	40	27	0	0	13	0	0	80	
CONSUELO CRESPO BOFILL	0	40	27	0	0	10	0	0	77	
GERARDO AROSTEGUI GOMEZ	0	40	27	0	0	10	0	0	77	
JUAN ANTONIO GARTEIZGOGEASCOA IGUAIN	0	40	27	0	0	13	0	0	80	
ALVARO VIDEGAIN MURO	225	40	27	0	0	15	0	13	320	
JESUS ESMORIS ESMORIS	270	40	27	67	0	10	0	15	429	
GRUPO CORPORATIVO EMPRESARIAL DE LA CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD DE NAVARRA SAU	0	10	11	0	0	3	0	0	24	

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

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
JESUS ESMORIS ESMORIS	14		14	
ALVARO VIDEGAIN MURO	11		152	

**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
ALVARO VIDEGAIN MURO	0	0	62	0	0	0	0	0	62	
JESUS ESMORIS ESMORIS	0	0	57	0	0	0	0	0	57	
JUAN ANTONIO GARTEIZGOGEASCOA IGUAIN	0	0	8	0	0	0	0	0	8	
IGNACIO MARCO - GARDOQUI IBAÑEZ	0	0	20	0	0	0	0	0	20	

**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
ANTONIO GONZALEZ-ADALID GARCIA- ZOZAYA	77	0	0	77	0	0	0	0	77	0	0
CONSUELO CRESPO BOFILL	77	0	0	77	0	0	0	0	77	0	0
JUAN RAMON GUEVARA SALETA	82	0	0	82	0	0	0	0	82	0	0
JUAN JOSE IRIBECAMPOS ZUBIA	77	0	0	77	0	0	0	0	77	0	0
BAGOETA, S.L.	74	0	0	74	0	0	0	0	74		0
XABIER DE IRALA ESTEVEZ	80	0	0	80	0	0	0	0	80	0	0
GERARDO AROSTEGUI GOMEZ	77	0	0	77	0	0	0	0	77	0	0
ALVARO VIDEGAIN MURO	320	0	0	320	62	0	0	62	382	0	11
JESUS ESMORIS ESMORIS	429	0	0	429	57	0	0	57	486	0	14
IGNACIO MARCO - GARDOQUI IBAÑEZ	77	0	0	77	20	0	0	20	97	0	0
JUAN ANTONIO GARTEIZGOGUEASCOA IGUAIN	80	0	0	80	8	0	0	8	87	0	0
GRUPO CORPORATIVO EMPRESARIAL DE LA CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD DE NAVARRA SAU	24	0	0	24	0	0	0	0	24	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1.474</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.474</b>	<b>147</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>147</b>	<b>1.620</b>	<b>0</b>	<b>25</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.

El Consejo de Administración considera que la política retributiva aplicada durante el 2013 es correcta y acorde a la evolución de los negocios de la compañía en los últimos ejercicios y que remunera mas adecuadamente la labor desempeñada por los administradores.

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	66.526.632	50,02%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	4.109.025	6,18%
Votos a favor	62.412.857	93,82%
Abstenciones	4.750	0,01%

## 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.

No existe ningún aspecto relevante.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 20/02/2014.

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

Sí

No