

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.	A-83443556
---------------	------------

DENOMINACIÓN SOCIAL

GENERAL DE ALQUILER DE MAQUINARIA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

ZURBARAN, 9 LOCAL DCHA, 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

Principios inspiradores de la política de remuneraciones de la Sociedad:

La Sociedad persigue mantener políticas orientadas a proponer carreras profesionales estables y de largo recorrido en el grupo. Asimismo, la consecución de los objetivos de 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 la organización. Estas premisas determinan la política de retribuciones del grupo en general, la de los consejeros en especial y, en particular, la de los consejeros ejecutivos, que pretende atraer y retener a los profesionales más sobresalientes del sector y maximizar la gestión de la Sociedad.

Así, la política de remuneración de los consejeros de la Sociedad por el desempeño de sus funciones procura: (i) asegurar que tanto la retribución global como su estructura sean competitivas con el conjunto del sector nacional e internacional; (ii) que la retribución sea adecuada para recompensar la dedicación, calificación y responsabilidad exigidas para el desempeño del cargo (así como, por lo que respecta a los consejeros ejecutivos, adecuada para el desempeño de sus funciones ejecutivas); y (iii) mantener un componente variable anual que esté vinculado a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés de los accionistas de la Sociedad.

LOS CRITERIOS ORIENTADORES DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN SON LOS SIGUIENTES:

1. Las remuneraciones consistentes en entregas de acciones de la Sociedad o de sociedades del grupo, de opciones sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción, de retribuciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad o los sistemas de previsión se limitarán a los consejeros ejecutivos.

Se exceptuará de la limitación señalada en el párrafo anterior la entrega de acciones, cuando se establezca la condición de que los consejeros las mantengan hasta el término de su mandato.

2. La remuneración de los consejeros será la necesaria para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija; pero no tan elevada como para comprometer su independencia.

3. Las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad tomarán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.

4. En el caso de retribuciones variables, las políticas retributivas procurarán incorporar las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la compañía, de transacciones atípicas o excepcionales, o de otras circunstancias similares.

Durante el ejercicio 2013 no se ha producido ninguna variación en la política de retribuciones respecto al año anterior. En este mismo sentido, dada la singularidad de la Compañía por su condición de ser la única empresa cotizada de su sector, no ha establecido un marco de comparables, salvo en la medida en que las anteriores pautas generales descritas puedan estar inspirando la política de remuneración de otras sociedades.

Los miembros del Consejo perciben una remuneración fija anual, y, en base a la consecución de una serie de objetivos determinables y ciertos, podría devengarse una retribución variable que, como máximo, sería igual a la remuneración fija anual y se devengaría únicamente si se alcanza el 100% del objetivo, no admitiendo prorrateos basados en cumplimientos parciales.

Adicionalmente, los miembros del Consejo reciben una cantidad fija por asistencia a las reuniones del Consejo o de la Comisión de Auditoría y Retribuciones, únicamente en el caso de que la asistencia sea presencial.

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

La Sociedad no ha utilizado los servicios de ningún asesor externo a la hora de definir la política retributiva, que se encuentra delimitada en el artículo 30 de sus Estatutos y en los artículos 24 y 25 del Reglamento del Consejo de Administración en relación con las funciones encomendadas a la Comisión de Auditoría y Nombramientos.

Esta Comisión está formada por 3 miembros, de los que 2 son consejeros independientes (uno asume el cargo de presidente de la misma), y el tercero tiene la condición de dominical.

De conformidad por tanto con el mencionado artículo 30 de los Estatutos Sociales, y sin perjuicio de las percepciones que reciban los consejeros ejecutivos, la retribución de los consejeros se compondrá de los siguientes conceptos, los cuales se actualizarán cada año según el Índice de Precios al Consumo, o índice equivalente que lo sustituya, salvo que la Junta General establezca otro porcentaje distinto:

a) Una retribución fija anual de una cantidad que determine la Junta General que no supere el límite de 16.000 euros para cada consejero. A falta de determinación por parte de la Junta General, la cantidad será la misma que para el año anterior.

b) Las dietas por asistencia al Consejo de Administración y, en su caso, por asistencia a reuniones de la Comisión de Auditoría y Nombramientos, serán una única de 3.000 euros por consejero y reunión.

c) Una retribución adicional de hasta 6.000 euros para cada consejero, que se devengará si se alcanzan los objetivos de carácter económico-financiero que serán determinados, junto con la cantidad efectivamente a devengar, de manera cierta y cada año por la Junta General para el ejercicio en curso, en el cual se adopte el acuerdo que corresponda. Si pasado el ejercicio no se alcanzaran los objetivos referidos, no se devengará cantidad alguna por este concepto.

Asimismo, la Junta General podrá graduar la remuneración que haya de percibir cada uno de los administradores en función de su pertenencia o no a órganos delegados y, en general, de su dedicación a la administración de la Sociedad.

Dentro de los límites de los apartados a, b y c anteriores, podrán establecerse fórmulas de retribución consistentes en la entrega de acciones o de derechos de opciones sobre acciones, o que estén referenciadas al valor de las acciones. Corresponderá al Consejo de Administración determinar la forma, cuantía y condiciones en que se harán efectivas tales fórmulas.

Adicionalmente, y con independencia de la retribución contemplada en los apartados anteriores, se prevé el establecimiento de sistemas de remuneración referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones, destinados a los consejeros. La aplicación de dichos sistemas de retribución deberá ser acordada por la Junta General de accionistas, que determinará el valor de las acciones que se tome como referencia, el número de acciones a entregar a cada consejero, el precio de ejercicio de los derechos de opción, el plazo de duración de este sistema de retribución y demás condiciones que estime oportunas.

Las percepciones previstas en este artículo serán compatibles e independientes de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones, o compensaciones de cualquier clase establecidos con carácter general o individual para aquellos miembros del Consejo de Administración que cumplan funciones ejecutivas, cualquiera que sea la naturaleza de su relación con la Sociedad, ya sea laboral -común o especial de alta dirección- mercantil o de prestación de servicios.

Los artículos 24 y 25 del Reglamento del Consejo de Administración, establecen que la política de retribuciones de los miembros del Consejo de Administración será aprobada por el Consejo de Administración y se pronunciará, como mínimo, sobre las siguientes cuestiones:

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.

b) Conceptos retributivos de carácter variable (incluyendo, en particular: (i) las 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) los criterios de evaluación de resultados en los que se base cualquier derecho a una remuneración en acciones, opciones sobre acciones o cualquier componente variable; y (iii) los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales u otros beneficios no satisfechos en efectivo). Cuando contemple retribuciones variables, la definición de la política retributiva vendrá acompañada de una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que dará origen, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.

c) Principales características de los sistemas de previsión.

La política de retribución incluirá también las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos, entre las que se incluirán:

a) La duración de sus contratos.

b) Los plazos de preaviso.

c) 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.

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

Los miembros del Consejo de Administración, incluido los ejecutivos, perciben anualmente una retribución fija de 6.000 euros, cantidad de la que proporcionalmente se efectúa un pago cuatrimestral. En caso de que un consejero cese en su cargo a lo largo del año, únicamente tendrá derecho a percibir la parte proporcional al tiempo en que haya mantenido su condición de consejero. Este mismo criterio de proporcionalidad se aplica en el caso de la incorporación de un nuevo miembro en el Consejo de Administración de la Compañía.

El hecho de pertenecer a una Comisión del Consejo no da lugar a incremento en esta retribución fija.

Adicionalmente, cada miembro del consejo tiene derecho a una retribución variable anual máxima de 6.000 euros. La determinación de la misma se hace en base a la consecución de unos objetivos ciertos y medibles que se presentan y aprueban anualmente en la Junta General de Accionistas.

Los consejeros perciben una dieta por asistencia (únicamente presencial) a las reuniones del Consejo de Administración y de la Comisión de Auditoría y Nombramientos de 3.000 euros. Los miembros del Consejo, que también lo sean de la Comisión no percibirán doble dieta en el supuesto de que las reuniones de ambos órganos se celebren el mismo día.

El desglose de la retribución del consejero ejecutivo aparece recogida en el detalle del apartado D.1 de este informe.

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

Los consejeros tienen derecho a percibir anualmente una cantidad variable máxima de 6.000 euros en función del cumplimiento de unos objetivos de carácter económico-financiero que serán determinados, junto con la cantidad efectiva a devengar, de manera cierta en la Junta General de cada año para el ejercicio en curso. Esta posibilidad de retribución variable está recogida en el artículo 30 de los Estatutos Sociales. En caso de que no se alcancen los objetivos referidos, no se devenga ninguna cantidad por este concepto.

Aparte de este concepto de retribución variable, los consejeros, con excepción del consejero ejecutivo, no reciben ningún otro tipo de remuneración, si bien es cierto que el citado artículo de los Estatutos contempla la posibilidad de establecer sistemas de remuneración referenciados al valor de la cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones. En tal caso, la aplicación de dichos sistemas de retribución deberá ser acordada por la Junta General de accionistas que determinará el valor de las acciones que se tome como referencia, el número de acciones a entregar a cada consejero, el precio de ejercicio de los derechos de opción, el plazo de duración de este sistema de retribución y resto de condiciones.

No existen anticipos ni créditos concedidos al conjunto de miembros del Consejo de Administración, así como tampoco obligaciones asumidas con ellos a título de garantías.

Los miembros del Consejo de Administración no devengan cantidad alguna como compromiso por pensiones presente ni futuro.

Por su parte, el consejero ejecutivo tiene derecho a percibir una retribución variable cuyo importe máximo se establece anualmente y que se devenga por tramos en función del cumplimiento de los objetivos que se hayan marcado a propuesta de la Comisión de Auditoría y Nombramiento y aprobados por el Consejo de Administración. De todo ellos se informa a la Junta.

El importe establecido por la Junta General de accionistas en 2013 fue de 300.000 euros (ver detalle en el apartado D.1 del presente informe), a devengar de acuerdo con los siguientes criterios: Las 2/4 del total de los 300.000 euros vinculado al cumplimiento del objetivo de la cifra de ventas de internacional excluyendo Portugal (según este objetivo se fija en el Plan de Negocio de la Sociedad, esto es, 45.690,83 miles de euros), empezando a devengarse linealmente a partir del 80% de la magnitud financiera correspondiente a dicho concepto, hasta el límite del 100% (ej. si se alcanza el 93% de dicha magnitud financiera, se pagaría el 93% de 150.000 euros).

La 1/4 del total de los 300.000 euros vinculado al cumplimiento del objetivo de EBITDA consolidado recurrente al cierre del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2012 (según este objetivo se fija en el Plan de Negocio de la Sociedad, esto es, 25.215,70 miles de euros) en caso de que se cumpla dicho objetivo al 100%.

La 1/4 del total de los 300.000 euros vinculado al cash flow al servicio de la deuda (según este objetivo se fija en el Plan de Negocio de la Sociedad, esto es, 25.329,52 miles de euros), empezando a devengarse linealmente a partir del 80% de la magnitud financiera correspondiente a dicho concepto, hasta el límite del 100% (ej. si se alcanza el 93% de dicha magnitud financiera, se pagaría el 93% de 75.000 euros).

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 aplica

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

La indemnización que existe establecida para el consejero ejecutivo se desprende de su contrato de alta dirección con la entidad. Salvo en caso de renuncia voluntaria, en caso de terminación de la relación contractual tendrá derecho a percibir la cantidad equivalente a dos anualidades.

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 aplicable.

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 aplicable.

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

Explique las remuneraciones en especie

No aplicable.

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

El artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración establece claramente los criterios con los que se persigue reducir la exposición de las remuneraciones a riesgos excesivos.

En este sentido cabe destacar los siguientes principios:

- Las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad tomarán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.
- En el caso de retribuciones variables, las políticas retributivas procurarán incorporar las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la compañía, de transacciones atípicas o excepcionales, o de otras circunstancias similares.

Por su parte, el importe máximo de la retribución fija y variable de los consejeros queda establecida en los propios Estatutos de la Sociedad en 16.000 y 6.000 euros respectivamente.

Tanto estos importes, como la cuantía a percibir por parte de los consejeros de carácter ejecutivo, se someten a aprobación de la Junta General de Accionistas, lo que garantiza su proporcionalidad.

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

Teniendo en cuenta el entorno económico actual, que exige un esfuerzo adicional de contención de costes, el Consejo de Administración de la Sociedad no ha previsto la concreta política de remuneración de los consejeros de la Sociedad para años futuros para poder adecuarse mejor a las posibles necesidades posteriores.

El Consejo de Administración, como órgano competente para revisar la política retributiva de los miembros del Consejo, previa propuesta de la Comisión de Auditoría y Nombramientos, puede adoptar en cada momento las medidas que estime más convenientes para su mantenimiento, corrección o mejora dentro del marco legal vigente y ajustándola a los principios de moderación, de relación con los rendimientos de la Sociedad y de gestión prudente, que rigen la política de la Sociedad.

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

Como se recoge en el apartado anterior, la Sociedad no ha previsto la concreta política de remuneraciones de los consejeros para años futuros.

De cualquier modo, el proceso a seguir, viene delimitado por las directrices de los artículos 24 y 25 del Reglamento del Consejo de Administración, correspondiendo a la comisión de Auditoría y Nombramientos la proposición de los sistemas retributivos anuales, dentro del marco establecido en los propios Estatutos, así como los criterios de proporcionalidad y moderación que se han seguido hasta la fecha.

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

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

La Sociedad no considera necesario establecer ningún incentivo, dados los principios y directrices que vienen recogidos en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración, textos de obligado cumplimiento a la hora de determinar estas cuestiones.

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

Los miembros del Consejo de administración, cualquiera que sea su condición perciben una cantidad fija anual de 6.000 euros, que se abona en proporción al tiempo que haya percibido en el cargo durante el ejercicio 2013.

No ha habido devengo de ninguna cantidad variable, al no haberse alcanzado el objetivo establecido a cierre de 2013.

Adicionalmente, cada asistencia a las reuniones del Consejo y de la Comisión de Auditoría y Nombramiento ha supuesto una remuneración por consejero de 3.000 euros.

En el caso del consejero ejecutivo, la remuneración de la parte fija ha ascendido a 320.000 euros aprobado en Junta General. En concepto de retribución variable, y en base a los tramos establecidos en cada objetivo, le ha correspondido una cantidad de 234.544 euros.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
CAROLINA TEJUCA ALVAREZ	Dominical	Desde 18/06/2013 hasta 31/12/2013.
GRUPO CORPORATIVO EMPRESARIAL DE LA CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD DE NAVARRA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 15/11/2013.
METOTEC, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
GONZALO HINOJOSA POCH	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
LORENZO JOSE MARTINEZ MARQUEZ	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JORGE MORRAL HOSPITAL	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
CARLOS PUENTE COSTALES	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ASTURIANA DE ADMINISTRACION DE VALORES MOBILIARIOS SL	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
CATAVI, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 18/06/2013.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	6	320	21	235	0	0	0	0	582	561
ASTURIANA DE ADMINISTRACION DE VALORES MOBILIARIOS SL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9

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
JORGE MORRAL HOSPITAL	6	0	18	0	0	12	0	0	36	39
CARLOS PUENTE COSTALES	6	0	21	0	0	0	0	0	27	30
METOTEC, S.L.	6	0	21	0	0	0	0	0	27	30
GONZALO HINOJOSA POCH	6	0	21	0	0	0	0	0	27	30
LORENZO JOSE MARTINEZ MARQUEZ	6	0	21	0	0	12	0	0	39	42
GRUPO CORPORATIVO EMPRESARIAL DE LA CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD DE NAVARRA	5	0	12	0	0	6	0	0	23	21
CATAVI, S.L.	3	0	9	0	0	0	0	0	12	30
CAROLINA TEJUCA ALVAREZ	3	0	12	0	0	0	0	0	15	0

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
PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	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
PEDRO LUIS FERNANDEZ PEREZ	582	0	0	582	0	0	0	0	582		0
ASTURIANA DE ADMINISTRACION DE VALORES MOBILIARIOS SL	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
JORGE MORRAL HOSPITAL	36	0	0	36	0	0	0	0	36		0
CARLOS PUENTE COSTALES	27	0	0	27	0	0	0	0	27		0
METOTEC, S.L.	27	0	0	27	0	0	0	0	27		0
GONZALO HINOJOSA POCH	27	0	0	27	0	0	0	0	27		0
LORENZO JOSE MARTINEZ MARQUEZ	39	0	0	39	0	0	0	0	39		0
GRUPO CORPORATIVO EMPRESARIAL DE LA CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD DE NAVARRA	23	0	0	23	0	0	0	0	23		0
CATAVI, S.L.	12	0	0	12	0	0	0	0	12		0
CAROLINA TEJUCA ALVAREZ	15	0	0	15	0	0	0	0	15		0
TOTAL	788	0	0	788	0	0	0	0	788		0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Los Consejeros de la sociedad no han recibido ninguna retribución adicional a la contemplada en los apartados anteriores, al no haberse alcanzado los objetivos a partir de los cuales se hubiera devengado una retribución variable.

Por su parte el consejero ejecutivo ha visto prorrateada su retribución variable a tenor del porcentaje de cumplimiento de los objetivos establecidos.

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	105	65,96%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	105	65,96%
Abstenciones	0	0,00%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

El Consejero Asturiana de Administración de Valores Mobiliarios, S.L. renunció a la totalidad de su retribución correspondiente a 2013.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 30/04/2014.

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

Sí

No