

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros trata y recoge los conceptos y cuestiones previstos en el artículo 61ter de la Ley del Mercado de Valores.

### 1. Retribuciones de los consejeros en su calidad de tales

En el ejercicio 2012 el importe de la retribución de los consejeros por razón de su cargo fue el siguiente:

#### (I) Consejeros Dominicales:

- Por Consejo: 50.000 euros
- Por Comisión: ---

Adicionalmente, el Consejero Dominical Don Jorge Gallardo Ballart percibió por su cargo de Presidente del Consejo de Administración una retribución de 400.000 euros.

#### (II) Consejeros Ejecutivos:

- Por Consejo: 30.000 euros
- Por Comisión: ---

#### (II) Consejeros Independientes:

##### D. Juan Arena

- Por Consejo 80.000 euros
- Por Comisión 40.000 euros
- Dietas 1.000 euros por reunión

##### D. Paul Brons

- Por Consejo 80.000 euros
- Por Comisión 40.000 euros
- Dietas 3.000 euros por reunión

##### D. Tom McKillop

- Por Consejo 80.000 euros
- Por Comisión 40.000 euros
- Dietas 3.000 euros por reunión

#### D. Gerhard Mayr<sup>1</sup>

- Por Consejo 20.000 euros
- Dietas 3.000 euros por reunión

(IV) Secretario del Consejo:

- Por Consejo: 18.000 euros

En el ejercicio 2013, salvo ulteriores acuerdos modificativos, el importe de la retribución de los consejeros por razón de su cargo será el expresado en los párrafos anteriores, precisándose no obstante a este respecto que D. Paul Brons ya no forma parte del Consejo (y por ende no percibirá retribución como tal), y que por el contrario habrá que tener en cuenta la remuneración como consejera de Dña. Karin Dorrepaal, cuyo nombramiento como consejera por cooptación entró en vigor el pasado 1 de enero de 2013, siendo la misma, según acuerdo del Consejo de fecha 16 de noviembre de 2012, de 80.000 euros/año más 3.000 euros de dietas por reunión.

Estas retribuciones se establecieron para todo el período de designación, sin que por tanto deban ser objeto de ratificación anual expresa, aunque, obviamente, pueden ser objeto de adecuación en su momento, en función de su conveniencia y oportunidad.

#### 2. Remuneraciones agregadas de los consejeros

El siguiente cuadro resume las remuneraciones agregadas de los consejeros de la compañía durante 2012:

<b>Concepto retributivo</b>	<b>Datos en miles de euros</b>
Retribución fija	2.021
Retribución variable	655
Dietas	669
Atenciones Estatutarias	
Opciones sobre acciones y/u otros instrumentos financieros	
Otros	
<b>TOTAL:</b>	<b>3.345</b>

A estas cantidades deben sumarse pagos de primas por seguros de vida por importe 7.720 €. Dichos seguros ofrecen coberturas para el caso de muerte natural, muerte por accidente y por accidente de tráfico y para el caso de

---

<sup>1</sup> El Sr. Mayr fue nombrado consejero de la compañía el 19 de octubre de 2012, por lo que su retribución en 2012 como consejero ascendió a 20.000 euros. Para el ejercicio 2013, la retribución del Sr. Mayr, acordada por el Consejo de Administración en fecha 16 de noviembre de 2012, ascenderá a:

- Por Consejo 80.000 euros año
- Por Comisión 30.000 euros año
- Dietas 3.000 euros por reunión

invalidez permanente, total o absoluta debido a enfermedad o accidente de cualquier tipo, tomando como base el salario fijo al que se le aplica un porcentaje que varía según los casos. Los beneficiarios del seguro, por defecto, son los herederos legales.

Las retribuciones de carácter variable son percibidas únicamente por los consejeros ejecutivos.

Por tipología de consejeros las remuneraciones ascienden a:

<b>Tipología consejeros</b>	<b>Datos en miles de €</b>
Ejecutivos	2.366
Externos Dominicales	550
Externos Independientes	411
Otros Externos	18
<b>Total</b>	<b>3.345</b>

### 3. Remuneraciones individuales de los consejeros

En cuanto a los consejeros independientes (Sres. Brons, McKillop, Arena y Mayr) y a los externos D. Antonio Gallardo y D. Daniel Bravo, estos no han percibido más retribución que la que resulta de lo expuesto en el anterior apartado 1 de este Informe.

En cuanto a los consejeros ejecutivos, además de su remuneración en calidad de consejeros indicada en el anterior apartado 1 de este informe, percibieron las siguientes cantidades:

- D. Eduardo Sanchiz: 1.122.741,21 €
- D. Luciano Conde: 626.859,99, €
- D. Bertil Lindmark: 526.627,04 €

Asimismo la compañía abonó primas de seguro de vida de los consejeros D. Eduardo Sanchiz, D. Luciano Conde y D. Bertil Lindmark por importe de 5.000€ en favor de todos ellos.

Debe mencionarse que los consejeros ejecutivos Sres. Sanchiz, Conde y Lindmark son además partícipes del Stock Equivalent Units Plan aprobado por la Junta General de la Compañía el 9 de mayo de 2008, teniendo atribuidas 168.396 SEUS el Sr. Sanchiz, 125.312 SEUS el Sr. Conde y 50.974 SEUS el Sr. Lindmark.

### 4. Planes de retribución variable

Por último, esta Comisión considera conveniente hacer mención específica al sistema retributivo que la compañía tiene establecido para sus directivos y altos directivos.

- i. En cuanto a la retribución variable anual o bonus que perciben los Consejeros Ejecutivos así como determinados directivos, mide el grado de consecución de 2 tipos de objetivos: de Negocio y de Desarrollo de Competencias.

Objetivos de negocio:

Son objetivos individuales o de equipo (entre 4 y 6) de acuerdo a la estrategia del Área/Departamento/Equipo. En cada objetivo se define como mínimo un indicador de medida al 100% de consecución para cada objetivo. El porcentaje total para este apartado es del **70%** del total de los objetivos.

Objetivos de Desarrollo de Competencias:

Se definen 3 objetivos basados en las áreas de mejora identificadas básicamente en función de la valoración del perfil de competencias. El porcentaje total para este apartado es del **30%** del total de los objetivos. Se indica el nivel 100 de cumplimiento del objetivo.

Este tipo de retribuciones se han venido satisfaciendo a los directivos y altos directivos que gozan del derecho a su percibo y se prevé que se satisfagan durante el ejercicio 2013 en los términos acordados.

- ii. Debe indicarse al respecto que, adicionalmente a la retribución anual fija y a la variable anual correspondiente a los objetivos periódicos internamente fijados al respecto, existen determinados directivos, fundamentalmente altos directivos, con los que se ha acordado una retribución económica, también de carácter variable, encuadrada en un plan, cuya finalidad básica es conseguir la mayor fidelización del directivo a la compañía, alcanzando así mayores cotas de permanencia y vinculación a la misma. La aplicación de este plan, denominado Stock Equivalent Units Plan (o SEUP), fue aprobada por la Junta General de Accionistas de la compañía en fecha 9 de mayo de 2008 su reglamento fue puesto a disposición de los accionistas con ocasión de tal Junta y oportunamente comunicado a la CNMV.

Este plan fue aplicado durante el ejercicio 2012 y se prevé que se siga aplicando conforme a sus disposiciones durante el ejercicio 2013.