

**MODELO ANEXO I**

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

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/13

C.I.F. A-58-869.389

Denominación Social: ALMIRALL, S.A.

Domicilio Social: Ronda General Mitre 151, Barcelona

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

**A POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO 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 ejercicio de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
  - Criterios utilizados 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**

**Política Salarial – definición y estructuración**

La política salarial de la Compañía está orientada a las necesidades de negocio y responde a las mismas.

Para responder a esta orientación, la Compañía pretende disponer de los mejores profesionales posibles, y para conseguirlo la política retributiva se estructura de la siguiente manera:

En primer lugar, el mercado de referencia que se utiliza para valorar los puestos de trabajo del sector Farmacéutico. Esta valoración es aplicable a los puestos de trabajo que van desde los niveles inferiores hasta el Middle Management. Cada dos años se participa en las “encuestas salariales de club farmacéutico” (cada año en España), y con los resultados que arrojan las encuestas se actualizan los compa-ratios para analizar su posicionamiento y posibles desviaciones. El valor que se toma como referencia salarial para realizar el compa-ratio respecto de la encuesta salarial, es el Q2 o Mediana de la Industria Farmacéutica, tanto para personal activo como para nuevas incorporaciones. En casos especiales “key positions” (los cuales se analizan detalladamente y que la organización considera críticos) puede llegarse a tomar como valor de referencia el valor de Q3.

En segundo lugar, y en lo respecto a los Directores de la Compañía, se toma como referencia salarial el estudio específico de Alta Dirección de la Compañía Hay. Cada dos años se revisa el posicionamiento salarial de los Directores respecto a dicha encuesta con la ayuda de un Consultor de Hay.

En tercer lugar, existe un sistema interno de progresión (Mapa de Carreras).

En cuarto lugar, existe un sistema de retribución variable para la mayoría de los trabajadores de la Compañía, el cual tiene un rango de variabilidad que empieza desde el 5% para los puestos de inferior nivel y que puede llegar progresivamente hasta el 45 % correspondiente a los altos cargos de la Compañía. Adicionalmente para los Directores de la Compañía existe un multiplicador ligado a objetivos de negocio que calibra esa retribución variable ya sea al alza o a la baja. Existe un colectivo específico que dispone de un plan retributivo a largo plazo llamado Plan SEUS ligado a los resultados financieros y evolución de la acción. La retribución variable de los visitantes médicos se define bajo un sistema incentivos por venta.

En quinto lugar, existe un abanico de beneficios sociales que se conceden en función de la categoría profesional del empleado, y que está a su vez alineado con las prácticas de mercado.

- 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 dado a la comisión de retribuciones, su composición 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.

<b>Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones</b>
<p>A la determinación de la política de retribuciones contribuyen (i) la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la compañía (en adelante CNR), de acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración, (ii) el Presidente del Consejo –consejero dominical- y el Consejero Delegado –consejero ejecutivo- y (iii) en última instancia el Consejo de Administración, recayendo las cuestiones de ejecución de tales políticas en el departamento de recursos humanos de la compañía. Todos los anteriores interactúan entre ellos (siempre cada uno de ellos dentro de su parcela de responsabilidad) en relación con las antedichas políticas.</p> <p>La CNR está compuesta por 3 miembros (el Presidente Sir Tom McKillop – consejero independiente-, el Secretario D. Antonio Gallardo Ballart – consejero dominical- y el vocal D. Jorge Gallardo Ballart –consejero dominical-), todos ellos nombrados por el plazo de 4 años (a contar desde 1 de julio de 2011) por el Consejo de Administración mediante acuerdo de fecha 6 de mayo de 2011.</p> <p>De acuerdo con el artículo 14 del Reglamento del Consejo, entre los cometidos de la CNR están, entre otros, los de (a) proponer al Consejo de Administración: (i) la política de retribuciones de los consejeros y altos directivos; (ii) la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos; (iii) las políticas de contratación y las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos de la Sociedad y (b) velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad y por la transparencia de las retribuciones.</p> <p>Dicha Comisión no se ha valido en el ejercicio 2013 de ningún asesoramiento externo.</p>

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.

<b>Explique los componentes fijos de la remuneración</b>
--

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

En el ejercicio 2013 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. Tom McKillop

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

#### D. Gerhard Mayr

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

#### Dña. Karin Dorrepaal

- Por Consejo 80.000 euros
- Dietas 3.000 euros por reunión

### (IV) Secretario del Consejo:

- Por Consejo: 18.000 euros

<p>A estas cantidades deben sumarse pagos de primas por seguros de vida por importe 8.111,54 € a favor de los consejeros D. Jorge Gallardo, D. Eduardo Sanchiz, D. Luciano Conde y D. Bertil Lindmark. Dichos seguros ofrecen coberturas para el caso de muerte natural, muerte por accidente y por accidente de tráfico y para el caso de 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.</p>	

## 2. Otras remuneraciones de los consejeros

En cuanto a los consejeros independientes (Sres. McKillop, Arena, Mayr y Dorrepaal) 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 punto.

En cuanto a los consejeros ejecutivos, además de su remuneración en calidad de consejeros indicada en el anterior apartado 1, percibieron un salario fijo bruto anual de:

- D. Eduardo Sanchiz: 750.000 €
- D. Luciano Conde: 413.781 €
- D. Bertil Lindmark: 358.750 €

La retribución fija anual de cada consejero resulta de adicionar las cantidades anteriores correspondientes a cada uno de ellos.

Asimismo los consejeros ejecutivos perciben los siguientes beneficios no satisfechos en efectivo: seguro de salud, Plan de Compensación Flexible y Vehículo de Empresa (solo Directivos), Seguro de vida y accidentes.

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**

Únicamente los Consejeros Ejecutivos perciben retribuciones variables de la compañía.

Bonus de los Consejeros Ejecutivos

La retribución variable anual o bonus que perciben los Consejeros Ejecutivos 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.

Stock Equivalent Units Plan

Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios del Stock Equivalent Units Plan (o SEUS), aprobado por la Junta General de Accionistas de la compañía en fecha 9 de mayo de 2008, cuyo reglamento fue puesto a disposición de los accionistas con ocasión de tal Junta y oportunamente comunicado a la CNMV.

La fecha de implantación y periodo de vigencia del plan respecto a cada uno de los consejeros ejecutivos son los siguientes:

- D. Eduardo Sanchiz Yrazu: planes en curso: 2010 vencimiento 31.12.2013, 2011 vencimiento 31.12.2014, 2012 vencimiento 31.12.2015, 2013 vencimiento 31.12.2016
- D. Luciano Conde Conde: planes en curso: 2010 vencimiento 31.12.2013, 2011 vencimiento 31.12.2014, 2012 vencimiento 31.12.2015, 2013 vencimiento 31.12.2016D.
- D. Bertil Lindmark: planes en curso: 2011 vencimiento 31.12.2014, 2012 vencimiento 31.12.2015, 2013 vencimiento 31.12.2016

- 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.

<b>Explique los sistemas de ahorro a largo plazo</b>
Existe un seguro colectivo de vida, modalidad mixta, por cuanto cubre, conjuntamente, contingencias de jubilación, fallecimiento, incapacidad, y dependencia de los asegurados.
Durante 2013, la compañía ha aportado 200.000.- euros.

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

<b>Explique las indemnizaciones</b>
-

- 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.

<b>Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos</b>
El Consejero Delegado tiene una cláusula contractual de preaviso en el caso de extinción del contrato de 3 meses tanto para él como para la Compañía. Además la parte incumplidora del preaviso estará obligada a abonar a la otra el importe de la retribución fija en metálico correspondiente al tiempo que reste por cumplir dicho periodo. Existe también una indemnización por despido (salvo disciplinario procedente) de una anualidad (sueldo base). Existen diferentes cláusulas, entre ellas: una de plena dedicación, otra de confidencialidad y otra de cumplimiento de deberes deontológicos.

- A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

<b>Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos</b>
---

-
---

- 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.

<b>Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos</b>
-

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

<b>Explique las remuneraciones en especie</b>
Se imputa como retribución en especie la parte privativa del uso del vehículo de compañía la cual se definió en un 50%. Así mismo también se imputa como retribución en especie el exceso de los 500 EUR por persona/año de la póliza de salud si se da el caso.

- 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.

<b>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</b>
-

- 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

<b>Explique los otros conceptos retributivos</b>
-

- 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.

<b>Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos</b>

**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.

<b>Previsión general de la política de remuneraciones</b>
No se preveen cambios a corto plazo.

- 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.

<b>Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones</b>
Las consideraciones expuestas en el anterior apartado A.2 aplican igualmente a este punto.

- 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.

<b>Explique los incentivos creados para reducir riesgos</b>

**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
1) Todos los consejeros de la compañía han percibido las remuneraciones como tales que se mencionan en el anterior apartado A.3.
2) Adicionalmente, aquellos que participan de alguna de las comisiones del Consejo (Comité de Auditoría o CNR) han percibido la oportuna retribución de acuerdo con lo indicado en dicho apartado A.3.
3) Los consejeros independientes han percibido asimismo dietas por asistencia a los Consejos, en las cuantías mencionadas en el anterior apartado 3.
4) Los consejeros ejecutivos han percibido igualmente salario fijo y variable.
5) Se han abonado asimismo primas de seguros de vida a favor de los consejeros D. Jorge Gallardo, D. Eduardo Sanchiz, D. Luciano Conde y D. Bertil Lindmark. por los importes referidos en el anterior apartado A.3.

**D**

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

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/ Tipología/ periodo de devengo ejercicio t	Sueldo	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1
Jorge Gallardo Ballart		450							450	450
Antonio Gallardo Ballart		50							50	50
Daniel Bravo Andreu		50							50	50
Eduardo Sanchiz Yrazu	750	30		397	246				1423	1143

Luciano Conde Conde	414	30		218	246				908	627
Bertil Lindmark	359	30		163					552	535
Tom McKillop		80	12			40			132	132
Juan Arena de la Mora		80	4			40			124	124
Gerhard Mayr		80	12			30			122	20
Karin Dorrepaal		80	12						92	0

### ii) Sistemas de retribución basados en acciones

Nombre/ Tipología/ periodo de devengo ejercicio t	Denominación del Plan y fecha de implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio t				Opciones asignadas durante el ejercicio t					Acciones entregadas durante el ejercicio t
		Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Condiciones para su ejercicio	Nº Precio Importe
Consejero 1	Plan 1										
	Plan 2										

Nombre/ Tipología/ periodo de devengo ejercicio t	Denominación del Plan y fecha de implantación	Opciones ejercidas en el ejercicio t				Opciones vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio t				
		Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Beneficio Bruto (€)	Nº opciones	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Otros requisito de ejercicio
Consejero 1	Plan 1										
	Plan 2										

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre/ Tipología/ periodo de devengo total en ejercicios	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1
Eduardo Sanchiz Yrazu	100		100	
Luciano Conde Conde	100		100	

### iv) Otros beneficios (en miles de €)



Nombre/ Tipología/ período de devengo ejercicio t	Opciones ejercidas en el ejercicio t				Opciones vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio t				
	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de cotización (€)	Beneficio Bruto (€)	Nº opciones	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Otros requisitos de ejercicio
Consejero 1										

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre/ Tipología/período de devengo total en ejercicios	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1
Consejero 1				

### iv) Otros beneficios (en miles de €)

Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Nombre/ Tipología	Tipo de interés de la operación	Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
Consejero 1			
Consejero 2			

Nombre/ Tipología	Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1
Consejero 1				
Consejero 2				

### 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/ Tipología	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 t sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio t grupo	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
Jorge Gallardo Ballart	450								450	450	
Total:	450								450	450	
Antonio Gallardo Ballart	50								50	50	
Total:	50								50	50	
Daniel Bravo Andreu	50								50	50	

Total:	50								50	50	
Eduardo Sanchiz Yrazu	1423								1423	1143	
Total:	1423								1423	1143	
Luciano Conde Conde	908								908	627	
Total:	908								908	627	
Bertil Lindmark	552								552	535	
Total:	552								552	535	
Tom McKillop	132								132	132	
Total:	132								132	132	
Juan Arena de la Mora	124								124	124	
Total:	124								124	124	
Gerhard Mayr	122								122	20	
Total:	122								122	0	
Karin Dorrepaal	92								92	0	
Total:	92								92	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.

Tanto el logro de las retribuciones variables de los consejeros, así como el logro de sus planes SEUS fueron calibrados por el multiplicador explicado en el punto A.1.

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	146.786.972	100

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	10.805.171	7,3611
Votos a favor	135.981.702	92,6388
Abstenciones	99	0,0001

## 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.

Sobre D.1.A., "Retribuciones variables a largo plazo": La variación en el total de retribución de los Consejeros Ejecutivos se corresponde al cobro, durante 2013, de un plan de retribución variable diferido, generado en 2009.

---

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 21 de febrero de 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 | x |

Nombre o denominación social del miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos