

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

30/09/2015

C.I.F.

A-43777119

DENOMINACIÓN SOCIAL

ECOLUMBER, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

AVDA. DIAGONAL Nº 429, 6-1 BARCELONA

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

- 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 sistema de retribución de Ecolumber, S.A. (en adelante "Ecolumber" o la "Sociedad") se basa en los siguientes principios:

- Atracción y retención del talento
- Creación de valor a largo plazo
- Compensación acorde con el nivel de responsabilidad y consolidación profesional
- Equidad interna
- Competitividad externa, mediante la fijación de un paquete retributivo acorde a las referencias de mercado, considerando sectores y compañías comparables
- Establecer un equilibrio entre los distintos elementos de la retribución (corto, medio y largo plazo).

i) Retribuciones de los miembros del consejo

La política de retribuciones del Consejo de Administración de Ecolumber se ha desarrollado de acuerdo con lo establecido en los estatutos sociales y en el Reglamento del Consejo, así como en la Ley de Sociedades de Capital.

La Ley de Sociedades de Capital establece las reglas básicas para establecer la retribución de los administradores, señalando expresamente que el sistema de retribución deberá ser determinado en los estatutos.

En este sentido, el artículo 19 de los estatutos sociales establece que la retribución anual de los consejeros, por su gestión como miembros del Consejo de Administración de la sociedad, se fija en una retribución anual fija y determinada.

Adicionalmente, y con independencia de la retribución contemplada en el párrafo anterior, 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, quien determinará el valor de las acciones que se tome como referencia, el número de opciones, el precio de ejercicio de los derechos de opción, el plazo de duración de este sistema

de retribución y demás condiciones que estime oportunas. Asimismo, previo cumplimiento de los requisitos legales, podrán establecerse sistemas de retribución similares para el personal –directivo o no- de la empresa.

La política de remuneraciones de los Consejeros se aprobará por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día, y deberá incluir necesariamente, dentro del sistema de remuneración que prevé este artículo, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros, en su condición de tales.

La retribución no tendrá que ser igual para todos los Consejeros. La determinación de la remuneración de cada Consejero, en su condición de tal, corresponderá al Consejo, que tendrá en cuenta, a tal efecto, las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Asimismo, corresponderá al Consejo fijar la retribución de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley, en el presente artículo, y en la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General.

Por su parte, y en consonancia con lo anterior, los artículos 21 y 22 del Reglamento del Consejo de Administración, establecen que los consejeros tendrán derecho a obtener la retribución que se fije por el Consejo de Administración con arreglo a las previsiones estatutarias.

Con el fin de garantizar este principio general, la política retributiva es aprobada formalmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La retribución anual de los miembros del Consejo de Administración de Ecolumber se ha modificado totalmente para el ejercicio 2014/2015, ya que en el ejercicio anterior el cargo de administrador no era retribuido.

Los criterios utilizados para establecer la política retributiva de la sociedad son:

- a) Garantizar que el paquete retributivo, por su estructura y cuantía global, resulte competitivo frente al de entidades comparables a nivel nacional e internacional.
- b) Incentivar la creación de valor de forma sostenida en el tiempo. Para ello, la retribución incluye componentes variables a corto y largo plazo, vinculados a la creación de valor para los accionistas.

La totalidad de la retribución que perciben los consejeros no ejecutivos por el ejercicio de sus funciones es de naturaleza fija, y la perciben en los términos establecidos en el apartado A.3.

Por lo que respecta al Consejero Delegado su sistema retributivo consiste en una retribución variable integrada por un variable anual y un variable a largo plazo, enfocadas a compensar por los resultados de la sociedad y su desempeño, así como la generación de valor a largo plazo para el accionista, tal como se describen en el apartado A.4 del presente informe.

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
--

Por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 19 de febrero de 2015 se creó la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, entre cuyas funciones se encuentra la de proponer al Consejo de Administración la política de retribución de los consejeros. Dicha Comisión en la actualidad está compuesta por tres miembros (dos consejeros independientes y uno dominical).

En los trabajos preparatorios y en el proceso de toma de decisiones seguido para determinar la política de retribuciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo han tenido en cuenta las prácticas habituales en el mercado español y en entidades comparables, considerando la dimensión, características y actividad de la sociedad.

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 de los Estatutos Sociales, la Junta General de Accionistas en fecha 26 de marzo de 2015, acordó fijar en 60.000 Euros el importe máximo anual bruto total de retribución anual fija de los consejeros independientes, en su condición de tales.

Dicha propuesta y su perceptivo informe por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se emitió considerando que la misma resultaba adecuada para reforzar el alineamiento de los Consejeros independientes con los riesgos y los objetivos e intereses a largo plazo de la Sociedad, y era conforme con la normativa, las recomendaciones y con las mejores prácticas, siguiendo los criterios de prudencia en la asunción del riesgo, buen gobierno y transparencia; y en definitiva, permitía a la Sociedad contar con una política retributiva adecuada, alineada con los intereses de los accionistas.

La retribución fija se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones asociadas al cargo y a la información de mercado de sociedades comparables.

Durante el ejercicio 2014/2015, la retribución fija de los Consejeros Independientes por el ejercicio de sus funciones ascendió a un total de 4.200 euros.

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

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 anules (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 el Consejero Delegado resulta beneficiario de sistemas retributivos que incorporan una retribución variable.

Se acordó satisfacer una retribución variable a percibir por el Consejero Delegado, no en concepto de retribución adicional sino como una forma de pago por las funciones ejecutivas del mismo, mediante un "bono extraordinario de gestión" cuyo importe variará según el cumplimiento de los hitos concretos que se alcancen, de tal manera que:

- La captación por parte del Consejero Delegado de nuevo capital social para la Sociedad dará derecho a un bono equivalente al 1,5% del importe de las inversiones realizadas. Queda expresamente excluido de este derecho cualquier aportación de capital efectuada en la Sociedad por los actuales accionistas. A los efectos del presente derecho se considerará capital aportado la venta total o parcial de la autocartera de la compañía a favor de un tercero;
- Si para la captación de nuevo capital social, fuera necesaria la contratación de un intermediario financiero especializado, la comisión conjunta del intermediario financiero y el Consejero Delegado no podría superar el 5% sobre los fondos captados, reduciendo consecuentemente el Consejero Delegado el importe estipulado;
- Para el supuesto de que el Consejero Delegado gestionara una operación/transacción con terceros, en el que el precio por acción fuera igual o superior a 4 €/acción, percibirá un bono fijo de CIENTO VEINTE MIL EUROS (120.000.- €), siempre que el capital captado transaccionado fuera superior al diez por ciento (10%) del existente en ese momento;
- Para el supuesto de que el Consejero Delegado gestionara una operación/transacción con terceros, en el que el precio por acción fuera igual o superior a 5€/acción, percibirá un bono fijo de CIENTO CINCUENTA MIL EUROS (150.000.- €), siempre que el capital captado o transaccionado fuera superior al diez por ciento (10%) del existente en ese momento.

Los dos hitos anteriores pueden ser conseguidos independientemente por separado en el tiempo o conjuntamente.

Asimismo, existe una retribución variable a percibir por el Consejero Delegado mediante la entrega de acciones de la Sociedad.

El Plan de Opciones sobre Acciones dirigido al Consejero Delegado de la Sociedad se realiza sobre 1.201.800 acciones, en su totalidad.

El precio de la acción variará en función del año en que se ejercite dicha opción, en base al siguiente calendario:

- Desde el 1 de septiembre de 2016 hasta el día 1 de septiembre de 2019, el precio de la acción será de 0,66 euros (0,66 €/acción);
- Desde el 2 de septiembre de 2019 hasta el día 1 de septiembre de 2023, el precio de la acción será de 1,3 euros (1,3 €/acción); y
- Por último desde el 2 de septiembre de 2023 hasta el 1 de septiembre de 2026, el precio de la acción será de 1,7 euros (1,7 €/acción).

El plazo de duración del plan se fija hasta el 1 de septiembre de 2026.

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 existen sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad.

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

Explique las indemnizaciones

No existen indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero

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

La sociedad no dispone de personal de Alta Dirección en plantilla.

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 a la Sociedad distintas a las ya indicadas en el presente Informe.

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 existen anticipos o créditos concedidos a consejeros por parte de la Sociedad por razón de su condición de miembros del Consejo de Ecolumber o de otros consejos de administración de otras sociedades del grupo.

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

Explique las remuneraciones en especie

El Plan de Opciones sobre Acciones dirigido al Consejero Delegado de la Sociedad se realiza sobre 1.201.800 acciones, en su totalidad.

El precio de la acción variará en función del año en que se ejercite dicha opción, en base al siguiente calendario:

- Desde el 1 de septiembre de 2016 hasta el día 1 de septiembre de 2019, el precio de la acción será de 0,66 euros (0,66 €/acción);
- Desde el 2 de septiembre de 2019 hasta el día 1 de septiembre de 2023, el precio de la acción será de 1,3 euros (1,3 €/acción); y
- Por último desde el 2 de septiembre de 2023 hasta el 1 de septiembre de 2026, el precio de la acción será de 1,7 euros (1,7 €/acción).

El plazo de duración del plan se fija hasta el 1 de septiembre de 2026.

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 existen remuneraciones devengadas de esta naturaleza.

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 conceptos retributivos adicionales a los indicados en los apartados anteriores.

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 sistema de remuneración que aplica únicamente a los Consejeros de carácter independiente, no a los dominicales, y que ha sido aprobado para la Sociedad en este ejercicio, se ha realizado considerando que el mismo resulta adecuado para reforzar el alineamiento de los Consejeros independientes con los riesgos y los objetivos e intereses a largo plazo de la Sociedad, y es conforme con la normativa, las recomendaciones y con las mejores prácticas, siguiendo los criterios de prudencia en la asunción del riesgo, buen gobierno y transparencia; y en definitiva, permite a la Sociedad contar con una política retributiva adecuada, alineada con los intereses de los accionistas.

Por otra parte, la retribución únicamente variable aprobada para el Consejero Delegado está vinculada a los objetivos estratégicos a largo plazo de la sociedad, según se detalla en el apartado A.4, con el fin de reducir riesgos y alinear los objetivos de la sociedad y sus accionistas con los objetivos del Consejero Delegado.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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 retributiva aplicada en el ejercicio 2014/2015 a los consejeros independientes de la sociedad ha sido expuesta en el apartado A.3 del presente documento, y ha sido fijada teniendo en cuenta los criterios de dedicación, calificación y responsabilidad, sin que en ningún caso la cuantía comprometa su independencia en el ejercicio de sus funciones.

Las retribuciones de los consejeros fueron fijadas por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de acuerdo con los criterios y dentro de los límites fijados por el artículo 19 de los estatutos sociales.

Para el ejercicio 2014/2015, dentro de las facultades conferidas por la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración aprobó la retribución bruta al Consejero independiente D. Miguel Ginesta de 4.200 Euros por la revisión de periódica del proceso de información financiera y de los sistemas de control interno, vigilancia del cumplimiento de la normativa aplicable en auditoría y cumplimiento, aplicación correcta de los principios contables, revisión de sistemas de control interno y gestión de riesgos y la continua comunicación con los auditores de Ecolumber realizada.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2015
FRANCISCO NADAL RIBERA	Dominical	Desde 01/10/2014 hasta 30/09/2015.
RELOCATION INVERSIONES SL	Dominical	Desde 01/10/2014 hasta 30/09/2015.
ACALIOS INVEST SL	Dominical	Desde 01/10/2014 hasta 30/09/2015.
BRINÇA 2004 SL	Dominical	Desde 01/10/2014 hasta 30/09/2015.
G3T SL	Dominical	Desde 01/10/2014 hasta 30/09/2015.
JORDI JOFRE ARAJOL	Dominical	Desde 01/10/2014 hasta 30/09/2015.
MIGUEL GINESTA MANRESA	Independiente	Desde 01/10/2014 hasta 30/09/2015.
JUAN VERGES BRU	Ejecutivo	Desde 01/10/2014 hasta 30/09/2015.
ALVARO GOMEZ TRENOR	Independiente	Desde 01/10/2014 hasta 30/09/2015.
JOAN TORRENS PALLARES	Independiente	Desde 01/10/2014 hasta 30/09/2015.
ALEJANDRO GORTAZAR FITA	Independiente	Desde 01/10/2014 hasta 30/09/2015.

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 2015	Total año 2014
FRANCISCO NADAL RIBERA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RELOCATION INVERSIONES SL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G3T SL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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 2015	Total año 2014
ACALIOS INVEST SL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MIGUEL GINESTA MANRESA	0	4	0	0	0	0	0	0	4	0
JUAN VERGES BRU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JORDI JOFRE ARAJOL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BRINÇA 2004 SL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALVARO GOMEZ TRENOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOAN TORRENS PALLARES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALEJANDRO GORTAZAR FITA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JUAN VERGES BRU D. JUAN VERGES BRU												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015					Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
26/03/2015	1.201.800	1.201.800	0,66	Desde el 1 de septiembre de 2016 hasta el día 1 de		1.201.800	1.201.800	0,66	Desde el 1 de septiembre de 2016 hasta el día 1 de			
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	1.201.800	1.201.800	0,66	Desde el 1 de septiembre de 2016 hasta el día 1 de	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

JUAN VERGES BRU D. JUAN VERGES BRU												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015					Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
26/03/2015	1.201.800	1.201.800	1,30	Desde el 2 de septiembre de 2019 hasta el día 1 de		1.201.800	1.201.800	1,30	Desde el 2 de septiembre de 2019 hasta el día 1 de			
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	1.201.800	1.201.800	1.201.800	1,30	Desde el 2 de septiembre de 2019 hasta el día 1 de	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

JUAN VERGES BRU
D.JUAN VERGES BRU

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
26/03/2015	1.201.800	1.201.800	1,70	Desde el 2 de septiembre de 2023 hasta el día 1 de	1.201.800	1.201.800	1,70	Desde el 2 de septiembre de 2023 hasta el día 1 de			
Condiciones: 0											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	1.201.800	1.201.800	1.201.800	1,70	Desde el 2 de septiembre de 2023 hasta el día 1 de
Otros requisitos de ejercicio: 0											

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 2015	Total año 2014
ACALIOS INVEST SL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BRINÇA 2004 SL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCO NADAL RIBERA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G3T SL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JORDI JOFRE ARAJOL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN VERGES BRU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MIGUEL GINESTA MANRESA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RELOCATION INVERSIONES SL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALVARO GOMEZ TRENOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOAN TORRENS PALLARES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALEJANDRO GORTAZAR FITA	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 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
FRANCISCO NADAL RIBERA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G3T SL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ACALIOS INVEST SL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JORDI JOFRE ARAJOL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BRINÇA 2004 SL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RELOCATION INVERSIONES SL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MIGUEL GINESTA MANRESA	4	0	0	4	0	0	0	0	4	0	0
JUAN VERGES BRU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	4	0	0	4	0	0	0	0	4	0	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.

El bono de gestión del que es beneficiario el Consejero Delegado de la sociedad está vinculado al cumplimiento de los hitos concretos que se alcancen y que se definen en el apartado A4 y la retribución de los consejeros independientes se ha realizado considerando que el mismo resulta adecuado para reforzar el alineamiento de los mismos con los riesgos y los objetivos e intereses a largo plazo de la Sociedad, y en consideración al plan estratégico aprobado en este ejercicio por la Sociedad.

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	10.230.527	85,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	10.230.527	85,00%
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.

No existen

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 18/01/2016.

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

Sí

No