INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE VISCOFAN, S.A. Y DE LA ALTA DIRECCIÓN DEL GRUPO VISCOFAN 2012-2013

El presente Informe Anual sobre la Remuneración del Consejo y de la Alta Dirección ha sido elaborado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobado por el Consejo de Administración en su sesión del 22 de marzo de 2013 para posteriormente someterlo a votación consultiva por la Junta General de Accionistas de la Sociedad en cumplimiento del art. 61 ter de la ley del mercado de Valores.

El Presente informe se divide en cuatro partes:

- La primera de ellas describe los principios y fundamentos en que se basa la política de remuneraciones del grupo Viscofan.

- La segunda parte recoge la política de remuneración de los miembros del Consejo de Administración de Viscofan, S.A., de las Comisiones y Comités que dimanan de él y de la Alta Dirección que configura el Grupo Viscofan, así como la aplicación de dicha política en el año 2012.

- La tercera parte recoge la política de remuneración de los miembros del Consejo de Administración de Viscofan, S.A., de las Comisiones y Comités que dimanan de él y de la Alta Dirección que configura el Grupo Viscofan para el año 2013 y siguientes, a la vista de las conclusiones del informe elaborado por el experto externo Spencer Stuart, tal y como ya anunció el Consejo de Administración en el Informe sobre Remuneraciones publicado para la Junta General celebrada en 2012.

- La cuarta parte, por último, informa brevemente sobre el resultado de la votación consultiva de la Junta General celebrada el 23 de mayo de 2012 sobre el informe anual sobre remuneraciones 2011-2012

PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS

La política de remuneraciones del Grupo Viscofan se basa en los siguientes principios y fundamentos:

- Aprobación por la Junta General

La remuneración de los consejeros es exclusivamente, de acuerdo con el artículo 29 del Reglamento del Consejo, la prevista en los estatutos de la Sociedad y su reparto se lleva a cabo por el consejo de Administración previa propuesta de la comisión de Nombramientos y Retribuciones

- Objetividad

Las retribuciones son asignadas a cada consejero de acuerdo con criterios objetivos que se aplican de forma ecuánime para todos los consejeros y que podrán incluir: cualificación profesional, dedicación a la Sociedad, tipología, cargos dentro del Consejo y pertenencia a las distintas comisiones, entre otros.

- Idoneidad

Las retribuciones de los consejeros deberán ser adecuadas a su composición, su importe será suficiente para retribuir su cualificación, dedicación y responsabilidad, así como para garantizar la debida fidelidad y vinculación con la sociedad, garantizando al mismo tiempo su independencia.

- Transparencia

Las retribuciones de los consejeros, con el detalle por conceptos y los criterios y parámetros de asignación, en su caso, así como el desglose individual de la remuneración de cada consejero serán publicados en el informe anual de remuneraciones, que se someterá a votación consultiva por la Junta General de accionistas de la sociedad.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y SU APLICACIÓN EN 2012

La política de remuneraciones vigente en el año 2012 no ha sufrido variaciones respecto de años anteriores.

La remuneración del Consejo de Administración está regulada en los artículos 27 y 30 de los Estatutos de Viscofan, S.A. así como en el artículo 29 del Reglamento del Consejo según el cual: *"La remuneración de consejeros será la prevista en estatutos y su reparto se llevará a cabo de acuerdo con lo previsto en ellos, previa propuesta de la comisión de Nombramientos y Retribuciones."*

Además los artículos 5 y 14 del Reglamento del Consejo regulan las competencias del Consejo y de la Comisión de Nombramientos y de Remuneraciones respecto de las retribuciones de los consejeros y de los altos directivos del Grupo Viscofan.

La decisión sobre las retribuciones de los consejeros y la Política de retribuciones de la Alta Dirección son materias de conocimiento exclusivo del Consejo de Administración mientras que la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones es la responsable de la elaboración de las propuestas sobre las políticas de remuneración de los consejeros y altos cargos.

En 2012, los criterios utilizados para el reparto de remuneraciones entre los consejeros de la sociedad fueron los siguientes:

- Dedicación real a la Sociedad reflejada en su asistencia a las reuniones de Consejo o de los Comités a los que pertenezcan

- Vinculación con la consecución de objetivos reflejados en los resultados financieros anuales, de acuerdo con lo establecido en los estatutos de la Sociedad

Aplicación de la Política de Remuneración en 2012

De acuerdo con el artículo 27 de los estatutos de la sociedad corresponde al Consejo exclusivamente el 1,5% del Beneficio liquido antes de impuestos de la sociedad individual Viscofan, S.A., que en el ejercicio 2012 ha ascendido a 66.359.898,08 euros, de lo que resulta una remuneración total de 1.026.184 euros.

La remuneración individualizada percibida por cada miembro del Consejo de Administración es la siguiente:

	Euros
D.José D. Ampuero Osma	105.445
D. Nestor Basterra Larroudé	105.445
Dª Agatha Echevarria Canales	105.445
D. José C Pérez Lapazarán	105.445
D. Gregorio Marañón Bertrán de Lis	105.445
D. Alejandro Legarda Zaragüeta	105.445
D. Ignacio Marco-Gardoqui	105.445
Dª Laura González Molero	105.445
D. José María Aldecoa Sagastasoloa *	49.621
Total	893.184

* Fue nombrado por la Junta General de 23 de mayo de 2012

Las dietas de asistencia al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, están fijadas en 1.000 euros por sesión y su detalle individualizado es el siguiente:

	Euros
D.José D. Ampuero Osma	12.000
D. Nestor Basterra Larroudé	12.000
Dª Agatha Echevarria Canales	12.000
D. José C Pérez Lapazarán	11.000
D. Gregorio Marañón Bertrán de Lis	9.000
D. Alejandro Legarda Zaragüeta	12.000
D. Ignacio Marco-Gardoqui Ibáñez	12.000
Dª Laura González Molero	8.000
D. José María Aldecoa Sagastasoloa*	5.000
Total	93.000

* Fue nombrado por la Junta General de 23 de mayo de 2012

La remuneración del Comité Ejecutivo fijada en el artículo 30 de los estatutos, consiste exclusivamente en el 1,5% del Beneficio líquido antes de impuestos de la sociedad individual Viscofan, S.A., que ha ascendido a 66.359.898,08 euros, resultando una remuneración total de 1.026.184 euros.

La remuneración individualizada de cada miembro del Comité Ejecutivo ha sido:

	Euros
D. José D. Ampuero Osma	370.728
D. Nestor Basterra Larroudé	328.728
Dª Agatha Echevarria Canales	286.728
Total	986.184

La remuneración por asistencia a las reuniones de la Comisión de Auditoria, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, consiste en una dieta de 2.000 euros por sesión. Dicha remuneración se abona respectivamente al 50% con cargo a la remuneración establecida por los estatutos para el Consejo de Administración y al 50% a la remuneración establecida para el Comité Ejecutivo.

El detalle individualizado percibido por cada miembro de la Comisión de Auditoría es:

	Euros
D. José C Pérez Lapazarán*	10.000
D. Gregorio Marañón Bertrán de Lis	20.000
D. Alejandro Legarda Zaragüeta	20.000
D. José María Aldecoa Sagastasoloa**	10.000
Dª Agatha Echevarria Canales	20.000
Total	80.000

* Cesó el 19 de junio de 2012.
** Fue nombrado el 19 de junio de 2012.

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones no perciben remuneración por su participación en dicha Comisión.

Las remuneraciones descritas son las remuneraciones totales percibidas por los consejeros de Viscofan, S.A. en su calidad de miembros del Consejo de Administración, del Comité Ejecutivo, en su caso, y de las distintas Comisiones que dimanan del Consejo de Administración.

Ni el Presidente, que es consejero ejecutivo, ni ningún otro miembro del Comité Ejecutivo o del Consejo de Administración perciben ningún salario, ni tienen asociado ningún sistema de ahorro ni a corto ni a largo plazo, ni pensión, o jubilación de cualquier tipo, ni seguros de vida, ni indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de sus funciones, ni tiene concedido ningún crédito, anticipos o garantías de ningún tipo.

El Presidente y Vicepresidente 1º del Consejo de Administración han percibido conjuntamente durante 2012 un importe de 324.315 euros como Presidente y Vicepresidente de otros Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo.

El desglose individualizado en euros por dicho concepto es:

	Euros
D.José D. Ampuero Osma	216.210
D. Nestor Basterra Larroudé	108.105
Total	324.315

La remuneración total individualizada en euros de los miembros del Consejo de Administración y de los Comités y Comisiones que dimanan de ella ha sido:

	Comité Ejecutivo	Consejo	Dietas Cté Auditoria	Dietas Consejo	Consejos Cías Grupo	Total Consejero
D.José D. Ampuero Osma	370.728	105.445		12.000	216.210	**704.383**
D. Nestor Basterra Larroudé	328.728	105.445		12.000	108.105	**554.278**
Dª Agatha Echevarria Canales	286.728	105.445	20.000	12.000		**424.173**
D. José C Pérez Lapazarán		105.445	10.000	11.000		**126.445**
D. Gregorio Marañón Bertrán de Lis		105.445	20.000	9.000		**134.445**
D. Alejandro Legarda Zaragüeta		105.445	20.000	12.000		**137.445**

D. Ignacio Marco-Gardoqui		105.445		12.000		**117.445**
Dª Laura González Molero		105.445		8.000		**113.445**
D. José María Aldecoa Sagastasoloa		49.621	10.000	5.000		**64.621**
Total Ejercicio 2012	986.184	893.184	80.000	93.000	324.315	**2.376.683**

Remuneración de la Alta Dirección en 2012

La Política de remuneración de la Alta Dirección fue aprobada por el Consejo de Administración en 2010, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y ha sido revisada por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones y ratificada por el Consejo de Administración en sucesivas reuniones en 2011 y 2012.

Dicha Política está referida a un total de 26 directivos del Grupo Viscofan y establece la remuneración anual, y el plan de incentivos de dicho colectivo.

El Plan de incentivos, o remuneración variable, se fundamenta en tres pilares básicos: los objetivos del Grupo, los objetivos del área y/o filial correspondiente y los objetivos del desempeño personal de cada uno de los veintiséis directivos.

Los Objetivos de Grupo tienen por vocación el desarrollo continuado de los principales ratios, márgenes y rentabilidad del Grupo Viscofan, así como del valor de la acción de Viscofan y permiten, además, aunar la consecución de un mayor valor de la acción para el accionista, al vincular la remuneración variable a los principales ratios de rentabilidad y de valor de la acción, con las sinergias y las políticas de Grupo necesarias entre las diferentes filiales.

Los objetivos de área y/o filial, se ajustan a la política estratégica del Grupo a corto y medio plazo y los objetivos de desempeño personal determinan las responsabilidades individuales de cada directivo dentro de la estrategia del Grupo Viscofan.

Por su propia definición, los objetivos tanto de área y/o filial como los de desempeño personal tienen una dimensión anual y plurianual, de acuerdo con los planes de desarrollo estratégicos del Grupo definidos para cada familia de negocio o del plan de actuación acordado. Estos igualmente, fortalecen la sinergia entre el Grupo así como los Objetivos de Grupo.

La ponderación de los tres objetivos señalados, junto con la remuneración variable máxima en función de la remuneración individual de cada directivo y de su responsabilidad, permite diseñar un plan de incentivos de acuerdo con la estrategia del Grupo de liderar de manera sostenible el sector de las envolturas y con la búsqueda permanente de un crecimiento sostenido del valor de la acción.

En cada ejercicio se realiza una autoevaluación y una evaluación de los directivos que es supervisada por Dirección General y la propia Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.

La remuneración total de la Alta Dirección en el año 2012 ha ascendido a 4.126 miles de euros.

El Grupo Viscofan tiene suscrito con dos de sus altos directivos contratos en los que se recogen cláusulas de salvaguardia. La extinción de estos contratos en determinados supuestos objetivos, no imputables al directivo, supondrá su derecho a percibir una indemnización. La indemnización media total a percibir es dos veces el salario anual.

POLITICA DE REMUNERACIONES PARA EL AÑO 2013 Y SIGUIENTES

En la Junta General celebrada el 23 de mayo de 2012, el Consejo de Administración informó a los señores accionistas de su compromiso de presentar a la Junta General de 2013 una propuesta en materia de remuneraciones, teniendo en cuenta las mejores prácticas de gobierno corporativo, con el asesoramiento de un experto externo en la materia.

Además, el Consejo y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han tenido en cuenta como principio que la nueva propuesta no implique una variación significativa en el importe de las remuneraciones que perciban los distintos consejeros en tanto en cuanto dichos importes sean ajustados a su responsabilidad, dedicación, posición y tipología, teniendo en cuenta las circunstancias particulares de la Sociedad.

En cumplimiento de dicho compromiso, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones ha trabajado, con el asesoramiento de Spencer Stuart y en estrecha colaboración con ellos, en la elaboración de una propuesta que, como ha contrastado con Spencer Stuart previo a su presentación al Consejo, se halla en línea con sus recomendaciones como experto e incluye las mejores prácticas internacionales de Gobierno Corporativo, a la vez que se adhiere a los principios y fundamentos que deben inspirar el sistema de retribución del Grupo Viscofan.

Dicha propuesta fue presentada al Consejo de Administración y aprobada en su reunión de 22 de marzo de 2013, y se recoge en el presente informe para su votación consultiva en la Junta General de 2013 en cumplimiento del artículo 61 ter de la Ley del Mercado de Valores.

La política de remuneraciones del consejo de Administración y de la alta dirección para los años 2013 y siguientes recoge los siguientes cambios fundamentales respecto del sistema de retribución anterior:

- Retribución fija.

Se separa la función de los consejeros no ejecutivos y su responsabilidad como tales, de los resultados de la Sociedad.

- Retribución a la dedicación.

Se retribuye la mayor dedicación al consejo y sus comisiones mediante la asignación de dietas, remuneraciones a los miembros de las distintas comisiones en función de sus requerimientos y de mayores remuneraciones a los presidentes de las comisiones.

- Retribución al consejero ejecutivo.

Se separa su retribución como consejero de la sociedad de su retribución como primer ejecutivo, quedando esta última vinculada a los resultados de la sociedad a corto y largo plazo.

Descripción de la política

Las remuneraciones del Consejo y de la alta dirección de acuerdo con la nueva política, se estructuran de la manera siguiente:

1.- Remuneración del Consejo

Consejeros no ejecutivos

Los consejeros no ejecutivos de Viscofan percibirán una retribución fija en su calidad de consejeros, que para el año 2013 queda establecida en 80.000 €.

Además, por su asistencia presencial o por vía telemática a las reuniones del Consejo, los consejeros percibirán una dieta, en concepto de retribución por su dedicación, que para 2013 será de 3.000 €.

Los consejeros no ejecutivos no percibirán remuneración relacionada con los beneficios de la sociedad.

Presidente del Consejo

El Presidente del Consejo percibirá una cantidad fija por su condición de Presidente. Para el año 2013, esta retribución queda fijada en 350.000 €.

Vicepresidentes del Consejo

La creciente complejidad del Grupo Viscofan, fruto de su expansión en nuevos países, el desarrollo de sus negocios y su constante evolución y crecimiento, así como su mayor internacionalización, requieren un mayor esfuerzo y un mayor seguimiento por parte del Consejo de Administración y, por tanto, de su Presidente.

Si bien la creación de las distintas Comisiones en el seno del Consejo ha permitido una mayor diversificación y ha contribuido a un mejor desarrollo de sus funciones y un mayor dinamismo, es necesario igualmente asignar a la figura del Presidente los medios que le permitan llevar a cabo sus funciones con la dedicación que su posición requiere, asistiéndole en el desarrollo de sus actividades y evitando al mismo tiempo una excesiva concentración en una única figura que, en este caso, coincide además con la del primer ejecutivo de la Sociedad.

Por ello, tal y como está previsto en los estatutos de la Sociedad, la Comisión de Nombramientos y de Remuneraciones propuso y el Consejo de Administración aprobó, en distintos momentos del desarrollo del Grupo, el nombramiento de un Vicepresidente Primero, inicialmente, y posteriormente, de una Vicepresidenta Segunda, ambos con la doble función de asistir al Presidente en sus funciones y dotar al Consejo de Administración de la flexibilidad y dinamismo que el Grupo requiere.

Se ha establecido que los dos Vicepresidentes reciban una remuneración fija por su función como tales, que para 2013 ha quedado fijada en:

- Vicepresidencia primera: 250.000€.
- Vicepresidencia Segunda: 175.000€

2.- Remuneración de las Comisiones

Comisión Ejecutiva

La Comisión Ejecutiva desarrolla un extensivo trabajo como delegación permanente del Consejo, profundizando en todos los temas que requieren un mayor análisis, seguimiento y preparación, y contribuyendo en el establecimiento de objetivos, estrategias, control y seguimiento de los mismos.

La Comisión ejecutiva desarrolla además un contacto más directo con la alta dirección en las distintas ubicaciones fabriles, que permite al Consejo adquirir un conocimiento más detallado de la realidad diaria de la actividad del Grupo Viscofan.

Por ello, el Consejo ha aceptado la propuesta de la Comisión de nombramientos y Retribuciones, asesorada por Spencer Stuart, de establecer una retribución fija para sus miembros, que en el año 2013 se fija en 100.000€ para cada uno de sus miembros.

Comisión de Auditoría

Los miembros de la Comisión de Auditoría recibirán una retribución fija por su pertenencia a la misma, que para el año 2013 será de 30.000€.

Su presidente percibirá 1,5 veces dicha retribución.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Los miembros de esta Comisión recibirán una remuneración fija por pertenecer a la misma, que en 2013 se fija en 20.000€.

Su Presidente percibirá 1,5 veces dicha remuneración.

3.- Retribución del Primer Ejecutivo

De acuerdo con la política de remuneraciones vigente hasta el año 2012, basada en los estatutos de la Sociedad, el Presidente del Consejo percibe una remuneración igual que el resto de Consejeros, en base a un porcentaje del beneficio líquido de la matriz.

Sin embargo, su doble carácter de Presidente del Consejo y primer ejecutivo de la Sociedad aconsejan que su remuneración por uno y otro concepto esté diferenciada y se ajuste a las características de cada uno de sus perfiles.

Además, la actual coincidencia de la figura del Presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo podría no producirse en el futuro, por lo que parece más adecuado tratar ambos cargos de forma independiente, aunque con alguna particularidad debida a la actual concurrencia de cargos existente.

Así, la remuneración del primer ejecutivo consistirá en un sistema mixto que consta de:

- Una retribución fija. En 2013, será de 350.000€.

- Una remuneración variable anual hasta del 40% de su retribución fija (en 2013, hasta 140.000€) y una remuneración variable trianual de hasta el otro 40% (en 2013, hasta 140.000€). Ambas se establecerán tomando como referencia los mismos criterios que se determinen para la alta dirección de Viscofan, en base a una combinación de parámetros basados en la consecución de objetivos de Grupo ligados

a los resultados y la evolución del valor de la acción, así como al desempeño personal.

- Además, el primer ejecutivo podrá recibir un seguro de vida y accidentes y una revisión médica, igual que la alta dirección, y un vehículo de empresa.

Si, a lo largo de su mandato, se le cesa sin causa que lo justifique tendrá derecho a una indemnización de dos anualidades iguales al total de la última percibida, pero quedará sujeto a una obligación de no competencia a lo largo de los tres años siguientes.

En atención a la concurrencia de los cargos de Presidente del Consejo y primer ejecutivo y mientras dure esta situación, el primer ejecutivo no percibirá remuneración alguna por su pertenencia a las Comisiones del Consejo y a otros Consejos de Administración de las sociedades pertenecientes al Grupo Viscofan.

Tampoco recibirá dietas por su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y a las distintas comisiones.

4.- Otros acuerdos

Límite máximo

Como es bien sabido, hasta el año 2012 la remuneración del Consejo se establece en los estatutos de la Sociedad en base a un porcentaje de los beneficios líquidos de la sociedad matriz del 1,5% para el Consejo y otro 1,5% para la Comisión Ejecutiva.

Si bien uno de los principales cambios de la política de remuneraciones para el año 2013 y siguientes consiste en establecer una retribución fija separada e independiente de los resultados de la sociedad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo han considerado conveniente acotar un límite máximo para las remuneraciones del Consejo como medida de protección para garantizar a los señores accionistas la proporcionalidad de esta nueva política, especialmente si se llegaran a producir situaciones en las que la retribución al accionista sea escasa o nula o si los resultados disminuyeran significativamente.

Teniendo en cuenta la evolución del Grupo Viscofan y la situación de Viscofan, S.A. como propietaria 100% del resto de las sociedades del Grupo, parece más adecuado tener en cuenta la evolución de todo el Grupo para referenciar ese límite. Por ello, la remuneración del Consejo de Administración y sus comisiones no podrá exceder el 1,5% del beneficio líquido del Grupo Viscofan. No se computarán a efectos del límite establecido, las retribuciones procedentes del desempeño en la sociedad de otras funciones derivadas de sus relaciones laborales o profesionales y por tanto diferentes que las que se desarrollan como meros miembros del Consejo.

Consejos de otras sociedades del Grupo Viscofan

Teniendo en cuenta su responsabilidad y dedicación por su condición de consejeros, así como su remuneración como tales, los consejeros de la matriz Viscofan no tendrán remuneración en los Consejos de las filiales a los que pertenezcan.

Sin embargo, por su especial especificidad mercantil, los miembros del Consejo de Administración de Viscofan, S.A. que sean asimismo consejeros de Industrias Alimentarias de Navarra, S.A.U., podrán percibir la remuneración establecida para el Consejo de dicha Sociedad, que consistirá asimismo en una cantidad fija, siguiendo los mismos principios que en Viscofan, S.A.

Para el año 2013 dicha remuneración será de 25.000€, excepto el Presidente, que cobrará 50.000€.

De acuerdo con lo establecido anteriormente, esta excepción no aplica al Presidente del Consejo de Viscofan, S.A., que no percibirá cantidad alguna.

Remuneración de la alta dirección

La Remuneración de la alta dirección ha sido asimismo objeto de revisión y asesoramiento por Spencer Stuart, teniendo en cuenta los mismos principios que han inspirado todo el sistema de remuneraciones y a la vista igualmente de las mejores prácticas de mercado, que permitan asegurar la involucración de la alta dirección con el Grupo y sus accionistas y, en consecuencia, la retención del talento.

El sistema vigente hasta 2012, basado en una remuneración fija y una remuneración variable fundamentada en los objetivos del Grupo, los objetivos del área y/o filial correspondiente y los objetivos del desempeño personal de cada uno de los veintiséis directivos a los que afecta, vinculando la remuneración variable a los principales parámetros económicos y de valor de la acción, ha permitido asegurar el alineamiento entre los intereses de la alta dirección con la consecución de un mayor valor de la acción para el accionista.

Asimismo la revisión de los objetivos, que por su propia naturaleza tienen una dimensión de corto y medio plazo, permite el establecimiento de una remuneración variable anual y plurianual.

Por ello, la política de remuneración de la alta dirección para los años 2013 y siguientes mantiene un sistema basado en los mismos principios que la actual política vigente hasta 2012, si bien su aplicación en el año 2013 se hará teniendo presentes las mejores prácticas de gobierno corporativo combinando una remuneración fija y una remuneración variable, que consistirá a su vez en una remuneración anual y una remuneración trianual, ambas calculadas en base a una combinación de parámetros basados en la consecución de objetivos de Grupo ligados a los resultados y la evolución del valor de la acción, así como al desempeño personal.

Determinación anual de la remuneración atribuible

Cada año, liderado por la Comisión de nombramientos y Retribuciones, se lleva a cabo un proceso de evaluación del Consejo, de las distintas Comisiones que lo conforman y del primer ejecutivo, así como una evaluación de la alta dirección, en coordinación con el director general.

Dichas evaluaciones están basadas en metodologías que combinan la autoevaluación con la evaluación contrastada realizada bien por la línea de reporte inmediata, bien por el resto de consejeros en el caso del Consejo, y comprenden distintos aspectos del desarrollo del trabajo realizado por los miembros del consejo y de la alta dirección, desde el punto de vista de los objetivos alcanzados, la dedicación y el desempeño.

Aplicación temporal

La política de remuneraciones para los años 2013 y siguientes se aplicará a las retribuciones generadas desde el uno de enero de 2013 independientemente de su fecha de percepción. Por tanto, tendrá efectos retroactivos a dicha fecha.

En consecuencia, la retribución del primer ejecutivo fijada para el año 2013 se refiere al desarrollo de dicha función desde el uno de enero de 2013.

De la misma manera, en el caso de los consejeros, los miembros de las distintas Comisiones, los Presidentes y los Vicepresidentes, las cuantías establecidas para el año 2013 serán aplicables en su totalidad a los que lo sean desde el uno de enero hasta el 31 de diciembre de 2013 y proporcionalmente a aquéllos que ostenten sus cargos durante una parte del año 2013.

RESULTADO DE LA VOTACIÓN CONSULTIVA DE LA JUNTA GENERAL CELEBRADA EL 23 DE MAYO DE 2012 AL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES 2011

El Informe correspondiente a 2011 fue sometido a votación consultiva, en la Junta celebrada el 23 de mayo de 2012, en la que votaron a favor un total de veinticuatro millones seiscientas ochenta y seis mil quinientas sesenta y seis (24.686.566) acciones, que suponen el 69,93% de los votos. Se abstuvieron cuatrocientas diecisiete mil cuarenta y siete (417.047) acciones, el 1,18%. Votaron en contra diez millones ciento noventa y seis mil cuatrocientas setenta (10.196.470) acciones, equivalentes a un 28,89%.

El presente informe ha sido emitido y aprobado por unanimidad por el Consejo de Administración de la Sociedad en su reunión del 22 de marzo de 2013.