

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2013

C.I.F.

A-28294700

DENOMINACIÓN SOCIAL

MONTEBALITO, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

GENERAL VIVES, 23-25, (LAS PALMAS DE GRAN CANARI)

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

El Órgano de Administración de cualquier sociedad, y con mayor motivo en el caso de sociedades que cotizan en el mercado secundario como es Montebalito, S.A., ha de estar compuesto por personas de una alta cualificación profesional. Los servicios que estas personas prestan en el seno del Órgano de Administración han de ser retribuidos, y dicha retribución no puede quedar al albur de los resultados de la sociedad. Y, si bien es cierto que los mismos pueden tener relación directa con el buen hacer de los miembros del Consejo, también es cierto que, en el actual contexto de crisis a nivel global, tal incidencia puede verse en gran medida diluida. Además, en las circunstancias actuales resulta aún más necesario contar con el mayor nivel posible de capacitación en los miembros del Órgano de Administración.

En atención a las anteriores circunstancias, el sistema retributivo de Montebalito, S.A. estatutariamente establecido consiste en una retribución general de carácter fijo, a distribuir entre los miembros del Órgano de Administración dentro de su propio seno, en los términos del artículo 16 bis que se reproduce:

"Artículo 16 bis.- El Órgano de Administración tendrá derecho a percibir una retribución fija de la sociedad que consistirá en una cantidad anual para cada ejercicio, cuya cuantía máxima será determinada por la Junta General. Este importe máximo se mantendrá para los siguientes años entretanto no sea modificado por un nuevo acuerdo de la Junta General. La retribución de los distintos miembros del Órgano de Administración podrá ser diferente, en función de su carácter, ejecutivo o no, y de los concretos servicios prestados al Consejo. Corresponde al propio Órgano de Administración fijar las retribuciones individualizadas de cada uno de sus miembros.

Independientemente de la retribución fija señalada, percibirán dietas y reembolso de gastos por la asistencia a cada sesión del Consejo.

La percepción de dichas cantidades será compatible e independiente de las remuneraciones que los miembros del Órgano de Administración pudieran percibir por cualquier actividad retribuida como consecuencia de funciones específicas distintas de las propias de miembro del Órgano de Administración, desarrollada en el seno de éste o de la Sociedad.

La sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para los miembros del Órgano de Administración."

La Junta General de Accionistas de la Sociedad ha venido autorizando, año a año, la cantidad máxima a percibir por el Consejo de Administración. La misma ha estado fijada, en los últimos ejercicios, en la cantidad máxima de un millón de euros. Sin embargo, en atención a la actual coyuntura económica, y a los resultados de la propia Sociedad, el Consejo ha venido aprobando retribuciones individualizadas para los Consejeros que, en su conjunto, han supuesto una retribución global del Consejo muy inferior al máximo fijado por la Junta General.

No ha habido cambios significativos en la política de remuneraciones respecto al ejercicio anterior.

No hay conceptos retributivos variables, por lo que no se puede fijar su importancia relativa respecto a los fijos.

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

Al no haberse modificado la política de remuneraciones respecto a ejercicios anteriores, no se han realizado los trabajos señalados en el presente apartado.

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

El importe de los componentes fijos de la retribución asciende a 244.000 €, y se corresponde con el concepto previsto en el artículo 16 bis de los Estatutos Sociales.

No existen consejeros ejecutivos.

La Sociedad no tiene establecida expresamente una remuneración adicional al Presidente ni a los miembros de las comisiones del Consejo, sin perjuicio de que el ostentar tales cargos puedan ser tenidos en cuenta a la hora de fijar las remuneraciones definitivas, en el seno del propio Consejo, dentro de los límites estatutariamente establecidos.

La sociedad no tiene realizada una estimación de la retribución a la que dan origen las dietas, al no percibirse estas en los últimos ejercicios ni estar previsto que se perciban en el presente.

No existen beneficios que no sean satisfechos en efectivo.

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

No existe ningún componente variable de los sistemas retributivos.

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.

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

Explique las indemnizaciones

No existen indemnizaciones pactadas ni 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

No existen consejeros ejecutivos ni previsión de que sean nombrados durante el ejercicio.

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

Consejero Concepto Cuantía

Garrigós, Ruiz, Beneyto y Durá, S.L.P (1) 3.000 €

Germán Rovira Murillo (2) 12.000 €

(1) Llevanza Pleito Montebalito Energías Renovables, S.A. contra Compañía Mediterránea, S.L.

(2) Reestructuración subgrupo Montebalito Energías Renovables.

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 se ha concedido ningún anticipo, crédito o garantía a favor de consejero alguno.

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

Explique las remuneraciones en especie

No se ha devengado remuneración en especie alguna.

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 existe remuneración alguna por este concepto.

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 existe ningún otro concepto distinto a los 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 los acciones adoptadas para reducir los riesgos

El sistema retributivo previsto estatutariamente permite a la Junta General de Accionistas, cada año, limitar la retribución a percibir por el Consejo de Administración y, así, adaptar la misma a los objetivos, resultados, valores e intereses de la Sociedad, incluyendo los correspondientes al largo plazo.

No existen componentes variables, por lo que tampoco existen medidas que establezcan el equilibrio entre los componentes fijos y variables de la remuneración del Consejo.

Al no existir retribución variable, no existen tampoco fórmulas de recobro de tal concepto retributivo.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

La Sociedad tiene previsto mantener, para años futuros, su actual política de remuneraciones consistente en una retribución fija a determinar por la Junta General de Accionistas que el Consejo, a su buen criterio, adaptada a las circunstancias económicas tanto generales como particulares de la Compañía, reduciendo en su caso la misma.

En este sentido, si bien se propondrá a la Junta el mantenimiento de la actual cantidad máxima a percibir por el Consejo, este tiene previsto determinar, para el presente ejercicio 2014, unas retribuciones individualizadas a cada miembro del Consejo que, sumadas todas ellas, sea sensiblemente inferior a la máxima establecida por la Junta, si la actual se mantuviese.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

El sistema retributivo está fijado en los estatutos de la Sociedad, por lo que la toma de decisiones a fin de modificar el mismo recae en la Junta General de Accionistas.

La Comisión de Retribuciones, según el Reglamento del Consejo de la Sociedad, es el órgano encargado de proponer al Consejo para su planteamiento a la Junta General de Accionistas el sistema retributivo, y velar por la transparencia de las retribuciones de la Sociedad.

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

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

No existen incentivos expresos de esta naturaleza en el sistema de remuneración al consejo.

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

El Consejo, dentro de sus facultades y de los límites máximos previstos por la Junta General, decidió que con cargo a la retribución de 2013 se abonaría al Consejo una retribución sensiblemente inferior a la máxima prevista por la Junta General, si bien se primaría la labor realizada por el Presidente del Consejo, Cartera Meridional, S.A., así como su implicación en los órganos de administración de las filiales del Grupo Montebalito y las garantías prestadas a favor de la Compañía frente a entidades financieras, sin percibir remuneración por ello.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
MILAGROS IZQUIERDO LÓPEZ	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
LARISA INVERPROMO, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
VELAZQUEZ'S PROPERTIES, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
CARTERA MERIDIONAL, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
LUIS AGUIREGOMEZCORTA SEMPRÚN	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ILDEFONSO COUCEIRO MOLINA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JULIAN NUÑEZ OLIAS	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
PAULA YRUEGAS SEGURA	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
CAPITAL UNION GESTORA, S.L.	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
GARRIGÓS, RUIZ, BENEYTO Y DURÁ, S.L.P.	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
GERMÁN ROVIRA MURILLO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
PABLO ALONSO JIMÉNEZ	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.

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

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

i) **Retribución en metálico (en miles de €)**

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
MILAGROS IZQUIERDO LÓPEZ	0	6	0	0	0	0	0	0	6	

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
CARTERA MERIDIONAL, S.A.	0	203	0	0	0	0	0	0	203	
JULIAN NUÑEZ OLIAS	0	3	0	0	0	0	0	0	3	
LUIS AGUIRREGOMEZCORTA SEMPRÚN	0	6	0	0	0	0	0	0	6	
GARRIGÓS, RUIZ, BENEYTO Y DURÁ, S.L.P.	0	6	0	0	0	0	0	0	6	
ILDEFONSO COUCEIRO MOLINA	0	6	0	0	0	0	0	0	6	
VELAZQUEZ'S PROPERTIES, S.L.	4	0	0	0	0	0	0	0	4	
GERMÁN ROVIRA MURILLO	0	4	0	0	0	0	0	0	4	
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ	0	3	0	0	0	0	0	0	3	
PABLO ALONSO JIMÉNEZ	0	1	0	0	0	0	0	0	1	

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
CARTERA MERIDIONAL, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
MILAGROS IZQUIERDO LÓPEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
LUIS AGUIRREGOMEZCORTA SEMPRÚN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GARRIGÓS, RUIZ, BENEYTO Y DURÁ, S.L.P.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ILDEFONSO COUCEIRO MOLINA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GERMÁN ROVIRA MURILLO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
VELAZQUEZ'S PROPERTIES, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
PABLO ALONSO JIMÉNEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JULIAN NUÑEZ OLIAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
CARTERA MERIDIONAL, S.A.	203	0	0	203	0	0	0	0	203		0
MILAGROS IZQUIERDO LÓPEZ	6	0	0	6	0	0	0	0	6		0
LUIS AGUIREGOMEZCORTA SEMPRÚN	6	0	0	6	0	0	0	0	6		0
GARRIGÓS, RUIZ, BENEYTO Y DURÁ, S.L.P.	6	0	0	6	0	0	0	0	6		0
ILDEFONSO COUCEIRO MOLINA	6	0	0	6	0	0	0	0	6		0
GERMÁN ROVIRA MURILLO	4	0	0	4	0	0	0	0	4		0
VELAZQUEZ'S PROPERTIES, S.L.	4	0	0	4	0	0	0	0	4		0
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ	3	0	0	3	0	0	0	0	3		0
JULIAN NUÑEZ OLIAS	3	0	0	3	0	0	0	0	3		0
PABLO ALONSO JIMÉNEZ	1	0	0	1	0	0	0	0	1		0
TOTAL	242	0	0	242	0	0	0	0	242		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 Consejo de Administración, en el momento de fijar la retribución a percibir con respeto a los límites fijados pro la Junta General de Accionistas, concreta la retribución a percibir por cada uno de los Consejeros en atención a la labor realizada por cada uno de sus miembros durante el ejercicio en el seno del Consejo, así como su implicación en los órganos de administración de las filiales del Grupo Montebalito y cualquier otro servicio prestado a la Compañía sin percibir remuneración por ello.

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	9.011.295	60,07%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	152.295	1,01%
Votos a favor	8.859.000	59,06%
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 existe.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 29/04/2014.

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

Sí

No