

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2015

C.I.F.

A-41002205

DENOMINACIÓN SOCIAL

INMOBILIARIA DEL SUR, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

ANGEL GELAN, 2 SEVILLA

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

La política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de Inmobiliaria del Sur, S.A. se basa en los siguientes principios fundamentales:

1. Principio de moderación: El Consejo de Administración ha de procurar que su retribución sea moderada y esté alineada con las prácticas del mercado.
2. Principio de adecuación al cargo: La retribución se adecuará a la dedicación y responsabilidad asumidas.
3. Principio de independencia: En ningún caso la retribución podrá comprometer la independencia de los consejeros.
4. Principios de corresponsabilidad y sostenibilidad: La retribución variable se vinculará a los rendimientos de la Sociedad.
5. Principio de transparencia: La aplicación de este principio afecta no solo al conjunto de las retribuciones, sino también a las percibidas de forma individual.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 29 del Reglamento del Consejo de Administración, la política de remuneraciones de los consejeros, que será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se aprobará por la Junta General cada tres años como punto separado del orden del día y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada. En este sentido la Junta General de Accionistas celebrada el 9 de mayo de 2015 aprobó la política de remuneraciones de los consejeros para el periodo 2015, 2016 y 2017 y fijó el importe máximo de las retribuciones anuales a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales.

Hasta la fecha de la redacción de este Informe de Remuneraciones la Política de remuneraciones de los consejeros viene establecida en los artículos 50 y 51 de los Estatutos Sociales. Según el art. 51 la remuneración del Consejo consistirá en; (i) una remuneración fija consistente en dieta o asignación a los Consejeros por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración de la Sociedad o sus Comisiones y una remuneración fija para aquellos consejeros que desempeñen especiales cargos en el Consejo de Administración y sus Comisiones; (ii) una remuneración variable, igualitaria para todos los consejeros, consistente en una participación del 3,5% de los beneficios después de impuestos, la cual solo podrá detrarse después de estar cubierta la reserva legal y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo del 4%. Asimismo, los consejeros ejecutivos, por sus especiales funciones ejecutivas, percibirán una remuneración fija y otra variable que estará establecida en el pertinente contrato y se ajustará a la política de remuneración trianual fijada por la Junta según establece el art. 50 de los Estatutos Sociales.

En todo caso, el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros será el fijado por la Junta General en la política de remuneraciones trianual a la que se refiere el art. 50 de los Estatutos Sociales.

El art. 54 de los Estatutos Sociales establece que el Consejo de Administración elaborará y publicará anualmente un informe sobre remuneraciones de los consejeros, incluyendo las que perciban o deban percibir en su condición de tales y, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas.

El Consejo de Administración, en su reunión de su reunión de 26 de febrero de 2016 aprobó una modificación de la Política de remuneraciones de los consejeros que se someterá a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas, junto a la correspondiente modificación estatutaria, para que la retribución variable del Consejo, consistente en una participación del 3,5% del beneficio, se determine sobre el beneficio después de impuestos consolidado en lugar del beneficio después de impuestos individual, y que dicha modificación de la Política de remuneraciones se aplique ya

a la retribución variable correspondiente al ejercicio 2015. Con esta modificación la retribución variable del Consejo se reduce en un 23,1%.

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

Los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones para determinar la política de retribuciones y el papel desempeñado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el siguiente:

Considerando los objetivos del Plan Estratégico y del Presupuesto de cada ejercicio, la Comisión prepara, antes de comenzar el ejercicio o a principios del mismo, con intervención de todos sus miembros, el Plan de Retribución para el Consejo y los Altos Directivos, en base a los objetivos a medio y largo plazo establecidos en el Plan Estratégico de la compañía y el Presupuesto del ejercicio, para acomodar dichas retribuciones a los objetivos del Plan Estratégico y el Presupuesto, todo ello con el fin de elevar al Consejo, dentro del primer trimestre de cada año, la propuesta de retribuciones, caracterizada por la prudencia y la moderación, alineándose con los objetivos de la compañía a medio y largo plazo.

Las propuestas de la Comisión son elevadas al Consejo en pleno para su análisis y aprobación, siendo posteriormente sometidas a votación consultiva de la Junta General.

Esta Comisión estaba compuesta por:

Presidente: Don Jorge Segura Rodríguez (consejero independiente)
Secretario: Don Liberato Mariño Domínguez (no consejero) (1)
Cinco Vocales: Don José Luis Galán González (consejero independiente)
Don Cayetano Benavent Blanquet (consejero independiente)
Don Gregorio Arranz Pumar (consejero dominical)
Menezpla, S.L (consejero dominical), representada por Don Esteban Jiménez Planas

(1) Con fecha 30 de diciembre de 2015 el Consejo de Administración nombró a Don Ricardo Astorga Morano Secretario de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tras la renuncia de Don Liberato Mariño Domínguez.

En total tres consejeros independientes y dos dominicales

En ejercicio de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 26 de febrero de 2015, acordó proponer al Consejo el Informe y Propuesta Motivada de la Política de Remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2015, 2016 y 2017. Este Informe y propuesta Motivada fueron aprobados por el Consejo en su reunión de 27 de marzo de 2015, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas, siendo esta Política de remuneraciones votada favorablemente en la Junta General de Accionistas celebrada el 9 de mayo de 2015. En su reunión de 26 de febrero de 2015, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones determinó los parámetros y objetivos a los que debería sujetarse la retribución variable del Presidente por sus funciones ejecutivas, correspondiente al ejercicio 2015, propuesta que fue aprobada igualmente por el Consejo de Administración en su reunión de 27 de febrero de 2015.

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 26 de febrero de 2015 elaboró la propuesta motivada de política de remuneraciones de los consejeros para el periodo 2015, 2016 y 2017 y el informe a que se refiere el apartado 2 del artículo 529 novodecies, política que fue aprobada por el Consejo de Administración en su reunión de 27 de marzo de 2015 y fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 9 de mayo de 2015 y que supone la aplicación conjunta y cumulativa de los siguientes conceptos retributivos fijos:

1º.- A los consejeros por sus condición de tales, una asignación por asistencia a cada una de las reuniones del Consejo de 1.000 € y una asignación de 800 € por asistencia a cada una de las reuniones de las Comisiones del Consejo.

2º.- A determinados consejeros por su mayor dedicación y responsabilidad y ostentar algún cargo en el seno del Consejo o en alguna de sus Comisiones:

- Vicepresidente: 20.000 € anuales.
- Consejero Independiente Coordinador: 9.000 € anuales.
- Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 9.000 € anuales.
- Presidente de la Comisión de Auditoría: 9.000 € anuales.

3º.- Al Presidente, por sus funciones ejecutivas, una retribución fija de 190.000 € anuales.

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

1º.- Retribución variable del Presidente, por sus funciones ejecutivas:

El Consejo de Administración de la sociedad, en su reunión del día 27 de febrero de 2015, aprobó los parámetros y objetivos de la retribución variable del Presidente, por sus funciones ejecutivas, para el ejercicio 2015, retribución variable que para dicho ejercicio no puede superar el 25% de la retribución fija, estableciendo como parámetros los siguientes:

- Por corresponsabilidad: El criterio cuantitativo del EBITDA consolidado del ejercicio.
- Evolución de la cotización y liquidez del valor.
- Representación institucional.
- Potenciación de la actividad del Grupo en los próximos ejercicios.
- Proceso de mejora del Gobierno Corporativo de la compañía.

Al inicio del ejercicio 2015 se han modificado parámetros y objetivos que se fijaron para el ejercicio 2014, con el propósito de acomodar los objetivos establecidos para determinar la retribución variable del Presidente, por sus funciones ejecutivas, a los nuevos objetivos y retos de la compañía en el ejercicio 2015.

2º.- Retribución variable del Consejo de Administración.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 26 de febrero de 2015 elaboró la propuesta motivada de política de remuneraciones de los consejeros para el periodo 2015, 2016 y 2017 y el informe a que se refiere el apartado 2 del artículo 529 novodecies, política que fue aprobada por el Consejo de Administración en su reunión de 27 de marzo de 2015 y fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 9 de mayo de 2015, y que supone una participación del 3,5% de los beneficios después de impuestos (anteriormente del 6,5%), una vez cubiertas las atenciones de la reserva legal y estatutaria y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo del 4% del valor nominal de las acciones.

Ni los consejeros ni el Presidente, como primer ejecutivo de la compañía, perciben ninguna otra retribución distinta de las anteriormente citadas, ni en efectivo ni en especie.

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 en la sociedad sistemas de ahorro a largo plazo (jubilación, plan de supervivencia, etc.) a los que alude este apartado.

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

Explique las indemnizaciones

La política de remuneraciones no tiene establecidas indemnizaciones para el 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

El Consejo de Administración de la sociedad, en su reunión del día 25 de abril de 2014, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó las condiciones básicas a que habría de ajustarse el contrato del Presidente, como consejero ejecutivo y primer ejecutivo de la compañía.

En base a esas condiciones previamente aprobadas, el Consejo de Administración, en su reunión de 28 de noviembre de 2014 aprobó finalmente el contrato entre la Compañía y el Presidente, por sus funciones ejecutivas:

Dichas condiciones son las siguientes:

- Naturaleza del contrato: Mercantil.
- Duración: Hasta que cumpla la edad de 70 años o la que los Estatutos Sociales o el Reglamento del Consejo de Administración establezcan como límite para ser nombrado o desempeñar el cargo de consejero.

- Remuneración: una parte fija y una variable.

Ambas serán fijadas cada año por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en cuantía que estará en consonancia con la retribución de los consejeros ejecutivos de empresas cotizadas en el sector y dimensiones similares y la situación económica de la sociedad.

- Pacto de exclusividad: El Consejero Ejecutivo no podrá mientras esté en el ejercicio de su cargo, desempeñar el cargo de consejero ejecutivo en ninguna otra compañía. Se excluye solamente las compañías de carácter familiar y/o mera tenencia de bienes.

- No competencia: Durante los dos años siguientes a su cese como primer ejecutivo de la compañía, no podrá ocupar cargos de consejero ejecutivo en ninguna compañía del sector que sea competencia de INSUR.

- Indemnización en caso de extinción del contrato: Se establecen determinadas indemnizaciones para el supuesto de extinción no voluntaria y anticipada del contrato, que no excederán en ningún caso de dos años de retribución, en función del tiempo de permanencia como Presidente en dicha fecha.

- Arbitraje: Las controversias surgidas en la interpretación o aplicación del contrato serán resueltas mediante arbitraje de equidad.

- Cobertura social: El Consejero Ejecutivo quedará encuadrado en la Seguridad Social, como asimilado al Régimen General.

- Seguro: La compañía se obliga a suscribir una Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil que cubra las posibles responsabilidades civiles en que pudiera incurrir el Consejero Ejecutivo en el desempeño de sus funciones ejecutivas, según la práctica común en Compañías similares.

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

La política de remuneraciones no contempla estos conceptos retributivos.

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

La política de remuneraciones no contempla estos conceptos retributivos.

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

Explique las remuneraciones en especie

La política de remuneraciones no incluye remuneraciones en especie.

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 a devengar por ningún consejero en virtud de pagos a una tercera entidad.

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

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

Habida cuenta de que la política de remuneraciones de los consejeros es la aprobada por la Junta General de Accionistas en su reunión de 9 de mayo de 2015, que se adecua a los criterios que para la remuneración de los consejeros establece la actual LSC, después de la reciente reforma aprobada, y que ha supuesto la modificación de los Estatutos Sociales, a juicio del Consejo, no supone una exposición a riesgos excesivos, dado los controles internos (departamento de control interno y Comisión de Auditoría) y externos (auditoría de cuentas), que controlan la fiabilidad y transparencia de los estados financieros de la compañía y sus Resultados, y, en cuanto al consejero ejecutivo, que los parámetros y objetivos de su retribución variable, así como los fijados para los Altos Directivos, están alineados con los objetivos a medio y largo plazo de la compañía fijados en su Plan Estratégico y Presupuestos, el Consejo ha considerado que no es necesario establecer cautelas especiales adicionales, salvo el control permanente y continuo por las Comisiones Auxiliares (Comisión de Auditoría) y el Consejo de las Cuentas Anuales y el seguimiento de los Planes y Presupuestos, a lo que se añade la política de gestión y control de riesgos que lleva a cabo la citada Comisión como órgano especializado.

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

Retribución por la función de consejero no ejecutivo: El cargo de consejero es retribuido según lo establecido en el artículo 51 de los Estatutos Sociales, cuyo tenor literal es el siguiente:

"La retribución del Consejo de Administración consistirá en: (i) una remuneración fija consistente en dieta o asignación a los Consejeros por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración de la Sociedad o sus Comisiones y una remuneración fija para aquellos consejeros que desempeñen especiales cargos en el Consejo de Administración y sus Comisiones; (ii) una remuneración variable, igualitaria para todos los consejeros, consistente en una participación del 3,5% de los beneficios después de impuestos, la cual solo podrá detraerse después de estar cubierta la reserva legal y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo del 4%."

El importe de la retribución consistente en el 3,5% de los beneficios consolidados después de impuestos (véase apartado D.2 de este informe) se distribuye por partes iguales entre cada uno de los miembros del Consejo.

Como consecuencia de la modificación de la Política de remuneraciones a la que se hace referencia en el último párrafo del apartado A.1, en el ejercicio 2015 se han devengado 197.626,71 euros por este concepto, al haberse obtenido un beneficio consolidado después de impuestos de 5.655 miles de euros y al acordar el consejo en su reunión de 26 de febrero de 2016 proponer a la Junta General de Accionistas un reparto de dividendos con cargo a los resultados de 2015 de 0,13 euros por acción, superior al 4% del valor nominal de las acciones, mínimo exigido en el citado art. 51 para la

participación en beneficios del Consejo de Administración. El Consejo en su reunión de 30 de diciembre de 2015 aprobó un dividendo por acción con derecho a percibirlo a cuenta de los resultados del ejercicio 2015 de 0,06 euros que ha sido pagado a partir del 18 de enero de 2016.

El importe de la dieta por asistencia en el ejercicio 2015 ha sido de 1.000 euros por cada reunión del Consejo y de 800 euros por cada reunión de las comisiones de Auditoría, Estrategia e Inversiones y Nombramientos y Retribuciones.

Remuneraciones por el desempeño de funciones en la Sociedad distintas a la de consejero: Incluyen la retribución del Presidente por sus funciones ejecutivas.

El Consejo de Administración, en su reunión de 28 de noviembre de 2014, y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó aprobar el contrato a suscribir con el Presidente, por sus funciones ejecutivas, que se ajusta a las condiciones básicas previamente aprobadas por el Consejo. El contrato contempla para el Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas una retribución fija, y una retribución variable, igual que en ejercicios precedentes, con un máximo del 25% de la retribución fija, vinculada su obtención al cumplimiento de determinados parámetros y objetivos para el ejercicio 2015 que se fija con los siguientes criterios de evaluación:

- a. Por corresponsabilidad: 8% de la retribución fija, referenciado al objetivo de EBITDA de la Sociedad.
- b. Por evolución de la cotización y liquidez del valor: 3% de la retribución fija.
- c. Por representación institucional: 4% de la retribución fija.
- d. Por potenciación de la actividad del Grupo en los próximos ejercicios: 8% de la retribución fija.
- e. Por potenciación y mejora del proceso de gobierno corporativo: 2% de la retribución fija.

El Consejo de Administración en su reunión de 30 de diciembre de 2014 acordó aprobar la retribución fija para el ejercicio 2015, estableciéndola en 190.000 euros.

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el propio Consejo de Administración han evaluado el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para la retribución variable del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas, correspondiente al ejercicio 2015, constatando un grado de cumplimiento, en su conjunto, del 91% de los objetivos establecidos y aprobando una retribución variable del 22,85%.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2015
SALVADOR GRANELL BALEN	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
CAYETANO BENAVENT BLANQUET	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
AUGUSTO SEQUEIROS PUMAR	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
INCRECISA, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JORGE SEGURA RODRIGUEZ	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
INVERFASUR, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
PRUDENCIO HOYOS-LIMON PUMAR	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
INVERSIONES AGRICOLAS, INDUSTRIALES Y COMERCIALES, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JOSE MANUEL PUMAR LOPEZ	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
MENEZPLA, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ANDRES CLAUDIO FERNANDEZ ROMERO	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
GREGORIO ARRANZ PUMAR	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
BON NATURA, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JOSE LUIS GALAN GONZALEZ	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
RICARDO PUMAR LOPEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.

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
BON NATURA, S.A.	0	0	18	13	0	0	0	0	31	15
ANDRES CLAUDIO FERNANDEZ ROMERO	0	0	19	13	0	0	0	0	32	27
AUGUSTO SEQUEIROS PUMAR	0	0	19	13	0	0	0	0	32	29
GREGORIO ARRANZ PUMAR	0	0	18	13	0	0	0	0	31	28
INCRECISA, S.L.	0	0	20	13	0	0	0	0	33	27
INVERFASUR, S.L.	0	0	19	13	0	0	0	0	32	22
INVERSIONES AGRICOLAS, INDUSTRIALES Y COMERCIALES, S.L.	0	0	20	13	0	0	0	0	33	27
JOSE MANUEL PUMAR LOPEZ	0	0	18	13	0	0	0	0	31	26
PRUDENCIO HOYOS-LIMON PUMAR	0	0	20	13	0	0	0	0	33	26
SALVADOR GRANELL BALEN	0	0	20	13	0	0	0	0	33	27
RICARDO PUMAR LOPEZ	190	0	20	56	0	0	0	0	266	236
JOSE LUIS GALAN GONZALEZ	0	9	24	13	0	0	0	0	46	18
CAYETANO BENAVENT BLANQUET	0	9	22	13	0	0	0	0	44	30
JORGE SEGURA RODRIGUEZ	0	9	23	13	0	0	0	0	45	32
MENEZPLA, S.L.	0	20	24	13	0	0	0	0	57	37

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 2015	Total año 2014
JOSE MANUEL PUMAR LOPEZ	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
MENEZPLA, S.L.	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
RICARDO PUMAR LOPEZ	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1

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
ANDRES CLAUDIO FERNANDEZ ROMERO	32	0	0	32	0	0	0	0	32	27	0
AUGUSTO SEQUEIROS PUMAR	32	0	0	32	0	0	0	0	32	29	0
BON NATURA, S.A.	31	0	0	31	0	0	0	0	31	15	0
CAYETANO BENAVENT BLANQUET	44	0	0	44	0	0	0	0	44	30	0
GREGORIO ARRANZ PUMAR	31	0	0	31	0	0	0	0	31	28	0
INCRECISA, S.L.	33	0	0	33	0	0	0	0	33	27	0
INVERFASUR, S.L.	32	0	0	32	0	0	0	0	32	22	0
INVERSIONES AGRICOLAS, INDUSTRIALES Y COMERCIALES, S.L.	33	0	0	33	0	0	0	0	33	27	0
JORGE SEGURA RODRIGUEZ	45	0	0	45	0	0	0	0	45	32	0
JOSE LUIS GALAN GONZALEZ	46	0	0	46	0	0	0	0	46	18	0
JOSE MANUEL PUMAR LOPEZ	31	0	0	31	1	0	0	1	32	26	0
MENEZPLA, S.L.	57	0	0	57	1	0	0	1	58	37	0
PRUDENCIO HOYOS-LIMON PUMAR	33	0	0	33	0	0	0	0	33	26	0
RICARDO PUMAR LOPEZ	266	0	0	266	1	0	0	1	267	237	0
SALVADOR GRANELL BALEN	33	0	0	33	0	0	0	0	33	27	0

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
TOTAL	779	0	0	779	3	0	0	3	782	608	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 cargo de consejero es retribuido según lo establecido en el artículo 51 de los Estatutos Sociales, cuyo tenor literal es el siguiente:

"La retribución del Consejo de Administración consistirá en: (i) una remuneración fija consistente en dieta o asignación a los Consejeros por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración de la Sociedad o sus Comisiones y una remuneración fija para aquellos consejeros que desempeñen especiales cargos en el Consejo de Administración y sus Comisiones; (ii) una remuneración variable, igualitaria para todos los consejeros, consistente en una participación del 3,5% de los beneficios después de impuestos, la cual solo podrá detrarse después de estar cubierta la reserva legal y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo del 4%."

El importe de la retribución consistente en el 3,5% de los beneficios consolidados después de impuestos (a partir del ejercicio 2015) se distribuye por partes iguales entre cada uno de los miembros del Consejo.

El Consejo de Administración en su reunión de 29 de enero de 2016 ha considerado adecuada la propuesta realizada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de modificar la política de remuneraciones aplicable a los ejercicios 2015-2016-2017 en el sentido de que la retribución variable de los consejeros en su condición de tales (3,5% del beneficio después de impuestos) se determine sobre el beneficio consolidado en lugar del beneficio individual de la sociedad matriz. Esta modificación propuesta es consecuencia de la estructura de las operaciones del Grupo así como del periodo medio de maduración de las operaciones en el sector inmobiliario, lo que da lugar a que la sociedad matriz recoja en relación con distintos servicios prestados a sociedades del grupo determinados beneficios que a nivel consolidado se registran en ejercicios posteriores. Todo ello da lugar a que se considere que los resultados consolidados proporcionan una mejor imagen fiel del resultado de las operaciones. Una vez emitidos con fecha 18 de febrero de 2016 por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la propuesta motivada de la novación en este sentido de la política de remuneraciones vigente y el informe correspondiente, el Consejo de Administración en su reunión de 26 de febrero de 2016 ha aprobado la modificación de la Política de Remuneraciones, aplicándola mediante una disposición transitoria a la remuneración variable de los consejeros, en su condición de tales, al ejercicio 2015, modificación que se someterá junto a las modificaciones estatutarias correspondientes a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas.

Todo ello da lugar a que en el ejercicio 2015 se han devengado 197.626,71 euros por retribución variable de los consejeros, al haberse obtenido un beneficio consolidado después de impuestos de 5.655 miles de euros. Considerando que el beneficio individual de la sociedad matriz del ejercicio 2015 ha ascendido a 7.346 miles de euros la retribución variable del Consejo del ejercicio 2015 se reduce en un 23,1% como consecuencia de esta modificación. Adicionalmente es preciso señalar que la Junta celebrada el 9 de mayo de 2015 aprobó modificar la política de remuneración de los consejeros en su condición de tales propuesta por el Consejo de Administración en su reunión de 27 de febrero de 2015 en el sentido de incrementar la remuneración por dietas y minorar la participación en beneficios desde el 6,5% al 3,5%. En consecuencia, con estas dos modificaciones (reducción del % de participación del 6,5 al 3,5 y cálculo sobre el beneficio consolidado en lugar de sobre el beneficio individual) la retribución de los consejeros por su participación en beneficios del ejercicio 2015 se ha reducido en un 58,6%.

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	12.893.646	75,97%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	2.902	0,02%
Votos a favor	12.890.747	75,95%
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.

El representante en el Consejo de Administración del consejero Menezpla, S.L. ha percibido por su condición de Secretario de la Comisión de Auditoría hasta el 30 de enero de 2015 una remuneración en concepto de dietas de asistencia a las reuniones que asciende a 1 miles de euros (7 miles de euros en 2014) Este importe se encuentra incluido en la remuneración en concepto de dietas de Menezpla, S.L. en los apartados anteriores.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/02/2016.

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

Sí

No