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-83511501

DENOMINACIÓN SOCIAL
SOLARIA ENERGIA Y MEDIOAMBIENTE, S.A.

DOMICILIO SOCIAL
PRINCESA, 2, MADRID

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 base y principios generales sobre los que se sustenta la política de remuneraciones, es conseguir la adecuación entre la dedicación de los consejeros que forman parte del consejo de administración de la compañía y la responsabilidad que cada uno de ellos asume; todo ello conjugado con la realidad salarial del mercado laboral en compañías que presenten un tamaño similar, con un volumen de facturación parejo y en un sector de actuación similar o de características lo más parecidas posibles. El mercado de referencia usado es el del sector energético como marco, y más exactamente el de las empresas que desarrollan su actividad en al área de las energías renovables. Esta referencia es aplicable a todos los puestos de trabajo, desde los que van de los puestos de trabajo de base, pasando por mandos intermedios, hasta los miembros del comité de dirección, y por último los consejeros del consejo de administración. El objetivo es conseguir una estructura salarial que aúne las mejores prácticas existentes en la industria de referencia, con la estrategia de la empresa, y que el resultado obtenido sea competitivo con respecto al resto de empresas que conforman el sector. Con respecto al anterior periodo, no se dan cambios remarcables; habiéndose validado que la estructura retributiva existente está alineada con los objetivos estratégicos de la compañía y es competitiva en el sector de referencia. En todo momento se ponderarán los siguientes principios a la hora de establecer la estructura salarial: a) Principio de proporcionalidad: Se tomará como referencia los niveles retributivos existentes en el mercado para empresas que se consideren similares. b) Principio de independencia: La retribución nunca deberá comprometer la independencia de los consejeros. c) Principio de corresponsabilidad y sostenibilidad: Los resultados de la compañía afectarán a la posible retribución variable de los integrantes de ésta. d) Principio de adecuación al cargo: La dedicación y la responsabilidad determinarán de forma muy directa la estructura retributiva de la persona. Los miembros del consejo de administración, basándose en los principios precitados, queda establecida atendiendo al marco legal y estatutario existente en la compañía, tomando como base los siguientes aspectos. a) Cantidad fija anual según los estándares del mercado. b) Entrega de acciones o derechos de opción sobre las mismas. Este elemento retributivo tendrá que ser aprobado en Junta General de accionistas, que deberá cumplir en todo caso con lo dispuesto en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.

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

La fijación de la política retributiva queda fijada con la contribución de:

a) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Compañía (en adelante CNR)
b) El Presidente del Consejo.

Será el departamento de Recursos Humanos quien plasme la ejecución de las políticas retributivas que de estos órganos se dimanen, tanto para el Consejo como para el general de la empresa.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Compañía está compuesta por los siguientes consejeros:
• D. Enrique Díaz - Tejeiro Gutierrez Presidente
• D. Manuel Azpilicueta Ferrer Vocal
• INVERSIONES MIDITEL, S.L.U. Vocal

Esta comisión utiliza el asesoramiento del departamento de Recursos Humanos, si bien, no con carácter vinculante a la hora de fijar las directrices y políticas retributivas a aplicar en la compañía en todos los niveles, ya sea en emolumentos de carácter fijo, como en especie como variable. En el 2014, esta comisión no contó con el asesoramiento de ningún ente externo.
La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de sus funciones que tiene atribuidas, revisa periódicamente la política de retribuciones del consejo de administración y podrá revisar las del resto de miembros de la empresa, elevando a éste las políticas que considere oportunas tanto en cuanto a conceptos como a sus cuantías.
Con respecto a los miembros del Consejo de Administración se establece:
Retribución fija: El cargo de consejero es retribuido de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales. La remuneración del Consejo de Administración es fijada por la Junta General de Accionistas anualmente o con la vigencia superior de tiempo que la propia Junta General de Accionistas acuerde, y consistirá en una asignación fija.

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

-D. Enrique Díaz-Tejeiro Gutiérrez.
Presidente del Consejo de Administración
Vocal en el Comite de Auditoria
Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL FIJA: 150 miles €

-Corporación Arditel, S.L.U.
Miembro del Consejo de Administración
Vocal en el Comite de Auditoría

TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL FIJA: 75 miles €

-Inversiones Miditel, S.L.U.
Miembro del Consejo de Administración
Vocal en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL FIJA: 75 miles €

D. Manuel Azpilicueta Ferrer
Miembro del Consejo de Administración
Presidente del Comite de Auditoría
Vocal en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

TOTAL RETRBUCIÓN ANUAL FIJA: 75 miles €

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 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
Los paquetes retributivos por desempeño de funciones ejecutivas incorporan los siguientes elementos básicos. a) Retribución Fija. Su cuantía debe estar en línea con los equiparables del mercado, teniendo en cuenta la situación y posición de Solaria. La retribución fija está formada por los siguientes conceptos. • Nivel Salarial. Se entiende como retribución salarial básica, de carácter fija y de percepción mensual, correspondiente a cada categoría o nivel, función y grado de responsabilidad asumida. b) Retribución variable anual (bonus) La retribución variable anual (bonus) de los consejeros ejecutivos está ligada fundamentalmente al cumplimiento de objetivos. Estos objetivos están referenciados y condicionados al beneficio de la compañía. La retribución fija está integrada por la suma de los importes correspondientes al Nivel Salarial, abonables mensualmente, y la retribución variable se corresponde con el bonus de carácter anual previamente descrito, y que es liquidada de una sola vez. Estas retribuciones son compatibles con la percepción de las atenciones estatutarias y dietas por asistencia que puedan corresponderles por su mera condición de miembros del Consejo de Administración.

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
En la actualidad no existe ningún elemento retributivo de estas características aplicable a los miembros del consejo de administración.

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

Explique las indemnizaciones
No existen en la actualidad indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejeros

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
Según lo establecido en la legislación vigente.

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
Ninguna diferente a las detalladas con anterioridad.

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 retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos a los consejeros.

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

Explique las remuneraciones en especie
La sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros y directivos en las condiciones usuales y proporcionadas a las circunstancias de la sociedad.

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
Los pagos de los consejeros dominicales correspondientes a Corporación Arditel S.L.U e Inversiones Miditel S.L.U. se realiza mediante la preceptiva factura emitida por las citadas entidades a la compañía, por un importe equivalente al señalado con anterioridad.

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 ningún elemento o concepto retributivo distinto a los señalados con anterioridad.

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
La política retributiva actualmente existente, se ajusta al entorno, circunstancias, valores y objetivos de la compañía. De cualquiera de las formas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de sus funciones, tiene atribuidas la revisión periódica de la política de retribuciones del Consejo de Administración, elevando a este las políticas que considere oportunas tanto en cuanto a conceptos como a cuantías. Este sistema constituye una herramienta que garantiza la flexibilidad y capacidad de adaptación retributiva de la compañía a las circunstancias tanto que origen endógeno como exógeno que bien puntual bien permanentemente puedan afectar a la estrategia de la compañía en lo referente a sus valores y objetivos.

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 política de remuneración del Consejo de Administración será de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46 de los Estatutos Sociales, que establece que: “La retribución del Consejo de Administración será fijada por la Junta General de Accionistas anualmente o con la vigencia superior de tiempo que la propia Junta decida, y consistirá en una asignación fija. Con independencia de lo anterior, la retribución de los Consejeros podrá, asimismo, consistir en la entrega de acciones, de derecho de opción sobre las mismas o estar referenciada al valor de las acciones, previo acuerdo de la Junta General

de Accionistas, que deberá expresar, al menos, los extremos previstos en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.
El Consejo de Administración estará facultado para distribuir entre sus miembros la compensación global fijada por la Junta General de Accionistas.
La retribución prevista en este artículo será compatible e independiente de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones, pensiones o compensaciones de cualquier clase, establecidos con carácter general o singular para aquellos miembros del Consejo de Administración que mantengan con la Sociedad una relación laboral común o especial de alta dirección – o de prestación de servicios, relaciones que serán compatibles con la condición de miembro del Consejo de Administración, sin perjuicio de que tales conceptos retributivos habrán de hacerse constar en la Memoria Anual, en los términos previstos en la Ley de Sociedades de Capital y demás disposiciones aplicables.
El Consejo de Administración aprobará anualmente un informe sobre la política de retribuciones en el que expondrá los criterios y fundamentos para determinar las remuneraciones de los consejeros correspondientes al último ejercicio y al que se halla en curso, poniéndolo a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General ordinaria. El contenido del informe se regulará en el reglamento del Consejo".
En este sentido, la política retributiva de los consejeros procurará que éstos perciban una retribución de mercado y competitiva, siendo objeto de revisión por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones con el fin de que ésta pueda proponer al Consejo de Administración las modificaciones que, en su caso, sean oportunas.

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 diseño de la política de remuneraciones se basa en las propuestas que, a tal fin, anualmente realiza la Comisión de Retribuciones y Nombramientos; sin perjuicio de que en el ámbito de sus funciones, se tome en consideración alguna otra iniciativa en una periodicidad menor.
El Consejo de Administración, adopta el pertinente acuerdo en relación a la propuesta de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos y somete a la Junta General de Accionistas su aprobación formal.

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

La retribución variable de los miembros de la compañía y miembros del consejo de Administración está supeditada a la obtención de beneficios en el ejercicio anterior. Además, la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, tiene capacidad y potestad para revisar periódicamente la política retributiva, de forma que haya un alineamiento y coherencia entre la realidad retributiva interna de la compañía, los resultados de ésta y los diferentes condicionantes exteriores que se puedan ir presentando.

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 estructura de retribución de los consejeros, ajustada a lo previsto en la Ley, artículo 217 y ss del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, Ley de Sociedades de Capital) en los Estatutos de la Sociedad (art 46) y en el Reglamento del Consejo, se compone de los siguientes elementos:
Retribución fija: El cargo de consejero es retribuido de acuerdo con lo establecido en el artículo 46 de los Estatutos Sociales. La remuneración del consejo de administración es fijada por la Junta General de Accionistas anualmente o con la vigencia superior de tiempo que la propia Junta General de Accionistas acuerde, y consistirá en una asignación fija.
Entrega de acciones o derechos de opción sobre las mismas: Con independencia de lo anterior, la retribución de los consejeros podrá asimismo consistir en la entrega de acciones, de derecho de opción sobre las mismas, o estar referenciada al valor de las acciones, previo acuerdo de la Junta General de Accionistas que deberá expresar, al menos, los extremos previstos en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.

De acuerdo con los criterios anteriores, la retribución de los consejeros para el ejercicio 2013 ha sido la siguiente:

TIPOLOGIA DE CONSEJERO RETRIBUCIÓN 2013 (MILES DE €)
Ejecutivos 0
Externos Dominicales 301
Externos Independientes. 140

TOTAL 441

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2013
ENRIQUE DIAZ-TEJEIRO GUTIÉRREZ	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
CORPORACION ARDITEL S.L.U.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
INVERSIONES MIDITEL S.L.U.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MANUEL AZPILICUETA FERRER	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	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
INVERSIONES MIDITEL S.L.U.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CORPORACION ARDITEL S.L.U.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MANUEL AZPILICUETA FERRER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ENRIQUE DIAZ-TEJEIRO GUTIÉRREZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
CORPORACION ARDITEL S.L.U.	0	0	0	0
ENRIQUE DIAZ-TEJEIRO GUTIÉRREZ	0	0	0	0
INVERSIONES MIDITEL S.L.U.	0	0	0	0
MANUEL AZPILICUETA FERRER	0	0	0	0

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
CORPORACION ARDITEL S.L.U.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ENRIQUE DIAZ-TEJEIRO GUTIÉRREZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
INVERSIONES MIDITEL S.L.U.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
MANUEL AZPILICUETA FERRER	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
CORPORACION ARDITEL S.L.U.	0	0	0	0	0	0	0	0	75	75	0
ENRIQUE DIAZ-TEJEIRO GUTIÉRREZ	0	0	0	0	0	0	0	0	150	150	0
INVERSIONES MIDITEL S.L.U.	0	0	0	0	0	0	0	0	75	75	0
MANUEL AZPILICUETA FERRER	0	0	0	0	0	0	0	0	75	75	0
TOTAL	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**375**	**375**	**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.

Dados los resultados negativos de la compañía tanto en el 2012 como en el 2013, no se repartió ninguna retribución variable entre los miembros del consejo de administración. Así mismo se congelaron todos los elementos retributivos (fijos y variables) del colectivo enunciado.
Para el 2014 se mantiene la misma política según lo expuesto en el parrafo anterior.

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	64.823.901	99,98%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	928.948	1,43%
Votos a favor	63.883.113	98,54%
Abstenciones	11.840	0,01%

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.

Todos los aspectos relativos a materia de remuneración han sido debidamente informados en los apartados previos.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 31/03/2014.

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

Sí ☐ No ☒