

MODELO ANEXO I

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS
DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

2013

CIF A20001020

Denominación Social:

CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES ,S.A.

Domicilio Social:

José Miguel Iturrioz, 26 20200 BEASAIN GUIPUZCOA

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

A POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO 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 ejercicio 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 CAF atiende a los siguientes principios y fundamentos:

1. Criterios generales

- con carácter general, se busca atender a un criterio de mercado, en atención a la retribución fijada para consejeros de sociedades cotizadas de tamaño o actividad similar a la de CAF. A estos efectos, se ha tenido en cuenta la información pública proporcionada por dichas sociedades;

- el sistema retributivo se basa en el principio fundamental de atracción y retención de los mejores profesionales, recompensándoles atendiendo al nivel de responsabilidad y a su trayectoria profesional, con base en la equidad interna y competitividad externa;

- igualmente, CAF concibe el esquema de compensación de sus consejeros y de sus directivos como un factor fundamental para la creación de valor de la compañía, en interés tanto de sus accionistas como de sus trabajadores;

- asimismo, el sistema retributivo de CAF se adapta en cada momento a lo que establezcan las normas legales aplicables, y trata de incorporar los estándares y principios de las mejores prácticas nacionales e internacionales generalmente aceptadas en materia de retribuciones y de buen gobierno de sociedades en cada momento.

2. Consejeros externos

- en el caso de los consejeros que no tienen la condición de ejecutivos, la retribución debe ser suficiente para compensar su dedicación, cualificación y responsabilidad. En el caso particular de los consejeros que no son ejecutivos ni dominicales, esta retribución no deberá comprometer su independencia en ningún caso.

- esta política de retribución persigue que se fomente la motivación y

retención de los profesionales más adecuados.

3. *Consejeros ejecutivos*

En relación específicamente con los consejeros ejecutivos, la política de retribuciones por el desempeño de sus funciones ejecutivas, distintas de las de supervisión y decisión colegiada, se fundamenta en las siguientes premisas:

- ofrecer a éstos una retribución que permita atraer, retener y motivar a los profesionales más adecuados con el fin de facilitar que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en que desarrolla sus actividades; y

- tener un nivel retributivo global competitivo en relación con las entidades comparables en el sector de la fabricación de bienes destinados a la realización de actividades de transportes.

En cambio, no existe ninguna retribución de carácter variable, ni ningún sistema retributivo vinculado a la consecución de objetivos que midan el desempeño a nivel individual, de la unidad de negocio o del conjunto de la entidad.

- No han existido cambios significativos en la política de remuneraciones de CAF llevada a cabo durante el año en curso respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior.

- Las remuneraciones que resultan de la aplicación de los principios generales anteriormente mencionados se sitúan en la zona media-baja en comparación con las correspondientes a otras sociedades cotizadas, utilizándose como criterio de comparación el relativo al tamaño o actividad similar a la de CAF. En particular, de conformidad con el último Informe de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales publicado por la CNMV, CAF fue la sociedad encuadrada dentro de las sociedades con una capitalización bursátil superior a 1.000 millones de euros con la menor retribución total y por consejero durante el ejercicio 2012.

Por tanto, se ha considerado oportuno aprobar una política de remuneraciones que tenga en cuenta las retribuciones aplicadas por sociedades comparables y los principios de austeridad y contención, que demuestran el compromiso de los consejeros con la creación de valor para la compañía en interés de los trabajadores y de los accionistas.

- Dentro de la política de remuneraciones de CAF no se contemplan conceptos retributivos variables. Se ha estimado conveniente mantener la política de remuneraciones de ejercicios anteriores basada únicamente en una retribución fija anual y, por tanto, descartar la fijación de una retribución variable y de cualquier otro tipo de remuneración complementaria. En este sentido, se ha considerado que la remuneración exclusivamente compuesta por una retribución fija es suficientemente atractiva para retener y motivar a los consejeros, a la vez que permite a CAF disponer de una política de remuneraciones sencilla, transparente y estable a lo largo del tiempo.

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

El proceso de definición de la política de remuneraciones se inició con una valoración por parte del consejo de la idoneidad de continuar aplicando el modelo retributivo aplicado durante los años anteriores en atención a la responsabilidad asumida por sus miembros, el objetivo de crear valor para los accionistas y los trabajadores, y las tendencias retributivas observadas en otras sociedades comparables.

Para ello, durante el presente ejercicio, se realizó un análisis de la información pública disponible sobre las políticas de remuneraciones aplicadas por las empresas comparables a CAF, por actividad o tamaño, observándose que los importes de remuneración percibidos por los consejeros de CAF se sitúan en niveles moderados en relación con las demás sociedades comparables.

En consecuencia, el consejo de administración ha informado favorablemente sobre el mantenimiento de la política de retribuciones seguida hasta la fecha, basada en los principios de moderación y prudencia, compensación por la dedicación efectivamente prestada por los consejeros, y correspondencia con la evolución de los resultados y el reparto de dividendos a los accionistas.

El Consejo en pleno, en su sesión de fecha 29 de abril de 2014, ha aprobado por unanimidad la política de remuneraciones de la Sociedad contenida en el presente Informe.

- 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 las remuneraciones devengadas por los Consejeros durante el ejercicio 2013 ha ascendido a un total aproximado de 1.399 miles de euros. Esta cifra incluye los sueldos satisfechos, así como las dietas percibidas por la totalidad de miembros del Consejo. Ambas partidas tienen por tanto la consideración de componentes fijos.

No existen dietas por participación en las comisiones del Consejo ni otro tipo de retribuciones fijas.

- 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
--

<i>Como se ha indicado anteriormente, el sistema retributivo de CAF no incluye componentes variables.</i>

- 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
--

<i>No se han devengado hasta la fecha prestaciones a favor de los consejeros por este concepto.</i>

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

Explique las indemnizaciones

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

- A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

La Sociedad no tiene suscrito ningún contrato de alta dirección.

- A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

No existe ninguna remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo

- 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

Los consejeros no han percibido ninguna retribución en forma de anticipos, créditos o garantías

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

Explique las remuneraciones en especie

La sociedad no tiene pactadas remuneraciones en especie con sus consejeros.

- A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

No existen remuneraciones devengadas por ningún consejero en virtud de pagos que realizados por la Sociedad a una tercera entidad en la cual preste servicios el consejero.

- 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

La Sociedad tiene contratado un seguro de vida para sus consejeros ejecutivos.

- 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

La política de remuneraciones de CAF atiende primeramente a criterios de mercado y al cumplimiento de los principios de moderación y prudencia.

Para la definición de los componentes e importes que integran el sistema retributivo, CAF atiende en todo momento a los intereses a largo plazo de la Sociedad y, en particular, a garantizar una correspondencia con la evolución de los resultados de la empresa y un adecuado reparto de beneficios a los accionistas.

Como muestra de ello, los administradores no han disfrutado de ningún sistema de retribución variable ni de opciones sobre acciones y/u otros instrumentos financieros, ni de otras formas de retribución como anticipos, garantías o créditos.

Los consejeros tampoco han recibido en estos ejercicios remuneraciones adicionales como consecuencia de su pertenencia a consejos de administración o a la alta dirección de otras sociedades del grupo.

No existen tampoco blindajes en relación con los consejeros ejecutivos. Las indemnizaciones son las previstas legalmente para las relaciones laborales ordinarias, al igual que cualquier otro empleado de la Sociedad.

Con todo ello, la sociedad considera que la exposición a riesgos excesivos queda reducida y que el sistema de remuneraciones implantado atiende a objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

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

Para futuros ejercicios la Sociedad tiene intención de mantener la política de retribuciones seguida hasta la fecha.

Por tanto, la retribución que percibirán los miembros del consejo de administración estará integrada por componentes similares a los dispuestos en ejercicios anteriores y seguirá sin incluir cantidades variables ligadas a la consecución de objetivos, u otros sistemas de retribución no contemplados anteriormente.

- 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 consejo de administración ha informado favorablemente sobre el mantenimiento de la política de retribuciones seguida hasta la fecha, y basada en los principios de moderación, compensación por la dedicación y correspondencia con la evolución de los resultados.

En prueba de ello, el sistema de retribuciones contenido en el presente Informe es objeto de aprobación por el Consejo de Administración en pleno, con el fin de configurar una política de retribuciones sencilla y transparente como en ejercicios anteriores.

- 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 política de CAF para los próximos ejercicios en materia de retribución de consejeros y altos directivos es que la misma, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector, sea moderada y prudente, y en todo caso proporcionada al beneficio anual generado por la Sociedad, a la retribución satisfecha anualmente a los accionistas y al beneficio retenido cada ejercicio para reforzar el patrimonio social.

El consejo de administración podrá adoptar en cada momento las medidas que estime más convenientes para su mantenimiento, corrección o mejora dentro del marco legal vigente y ajustándola a los principios de moderación, de relación con los rendimientos de la Sociedad y de gestión prudente, que han regido siempre la política retributiva de los administradores. El objetivo perseguido será en todo momento reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

Igualmente, la intención de CAF es realizar aquellos ajustes que sean necesarios para adaptar su política retributiva como consecuencia de las nuevas medidas o regulaciones que pudieran aprobarse en el futuro en materia retributiva.

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
<p><i>Durante el ejercicio 2013 la retribución global de los consejeros ha ascendido a una cantidad de 1.399 miles de euros en concepto de salarios y dietas de asistencia a los Consejos.</i></p> <p><i>En el referido ejercicio, en cambio, los administradores no han disfrutado de ningún sistema de retribución variable ni de opciones sobre acciones y/u otros instrumentos financieros, ni de otras formas de retribución como anticipos, garantías o créditos.</i></p> <p><i>Los consejeros no han recibido tampoco remuneraciones adicionales como consecuencia de su pertenencia a consejos de administración o a la alta dirección de otras sociedades del grupo.</i></p> <p><i>No existen blindajes ni en relación con los consejeros ejecutivos ni con los miembros de la alta dirección. En ambos casos, las indemnizaciones son las previstas legalmente para las relaciones laborales ordinarias, al igual que cualquier otro empleado de la Sociedad. No se contemplan tampoco derechos a percibir indemnizaciones ligadas a supuestos de posible cambio de control de la Sociedad.</i></p> <p><i>El Consejo de administración ha informado favorablemente sobre el establecimiento de este sistema retributivo, así como sobre el mantenimiento en los próximos ejercicios de la política de retribuciones seguida hasta la fecha, basada en los principios de moderación y prudencia, compensación por la dedicación prestada por los consejeros, y correspondencia con la evolución de los resultados y el reparto a los accionistas.</i></p>

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

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/Tipología/periodo de devengo ejercicio t	Sueldo	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1
Consejero 1									1.399	1.394
Consejero 2										

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

Nombre / Tipología / periodo de devengo ejercicio t	Denominación del Plan y fecha de implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio t				Opciones asignadas durante el ejercicio t					Acciones entregadas durante el ejercicio t
		Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Condiciones para su ejercicio	Nº Precio Importe
Consejero 1	Plan 1										
	Plan 2										

Nombre / Tipología / periodo de devengo ejercicio t	Denominación del Plan y fecha de implantación	Opciones ejercidas en el ejercicio t				Opciones vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio t				
		Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Beneficio bruto (€)	Nº opciones	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Otros requisitos de ejercicio
Consejero 1	Plan 1										
	Plan 2										

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre / Tipología / periodo de devengo total en ejercicios	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1
Consejero 1				

iv) Otros beneficios (en miles de €)

Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Nombre/Tipología	Tipo de interés de la operación	Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
Consejero 1			
Consejero 2			

Nombre/Tipología	Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1
José Ma ^a Baztarrica/ Consejero ejecutivo	12,3	19,4		
Andrés Arizkorreta/ Consejero ejecutivo	19,9	15,1		
Alejandro Legarda/ Consejero ejecutivo	16,2	13,1		

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/Tipología/periodo de devengo ejercicio t	Sueldo	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1
Consejero 1										
Consejero 2										

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

Nombre / Tipología / periodo de devengo ejercicio t	Titularidad de opciones al principio del ejercicio t				Opciones asignadas durante el ejercicio t					Acciones entregadas durante el ejercicio t		
	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Condiciones para su ejercicio	Nº	Precio	Importe
Consejero 1												
Nombre / Tipología / periodo de devengo ejercicio t	Opciones ejercidas en el ejercicio t				Opciones vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio t						
	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de cotización (€)	Beneficio bruto (€)	Nº opciones	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Otros requisitos de ejercicio		
Consejero 1												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre / Tipología / periodo de devengo total en ejercicios	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1
Consejero 1				

iv) Otros beneficios (en miles de €)

Nombre/Tipología	Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos		
	Tipo de interés de la operación	Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
Consejero 1			
Consejero 2			

Nombre/Tipología	Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1

Consejero 1		
Consejero 2		

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/ Tipología/	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 t sociedad	Total Retribución Metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio t grupo	Total Ejercicio t	Total Ejercicio t-1	Aportación al sistema de ahorro durante el ejercicio
Consejero 1											
Total:				1.399					1.399	1.394	

- 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 sistema de retribución implantado en CAF, comprende, como se ha explicado anteriormente, únicamente conceptos retributivos de carácter fijo. Por tanto, no se devenga a favor de los consejeros ninguna remuneración relacionada con los resultados obtenidos por la Sociedad ni con ningún otro rendimiento alcanzado por ésta.

En consecuencia, las variaciones en el rendimiento de la Sociedad no han influido en la remuneración percibida por los consejeros.

- 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	2.439.535	71,1634%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	517.695	21,22 %
Votos a favor	1.921.826	78,77 %
Abstenciones	14	0,0006 %

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.

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

Nombre o denominación social del miembro del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos