

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-28354132
---------------	------------

DENOMINACIÓN SOCIAL

SERVICE POINT SOLUTIONS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

RONDA GENERAL MITRE, 38 PLANTA 1ª, BARCELONA

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 retribuciones de Service Point Solutions, S.A. se ha desarrollado de acuerdo con lo establecido en los artículos 22 de los Estatutos Sociales y 28 y 29 del Reglamento del Consejo de Administración, que prevén el régimen aplicable a la remuneración del Consejo de Administración.

En particular, se establece que el cargo de Administrador será retribuido. La Junta General de Accionistas establecerá cada año o con validez para los ejercicios que la propia Junta decida la cuantía de la remuneración de los Consejeros, la cual consistirá en una retribución fija igual para todos los miembros del Consejo de Administración, y una cantidad variable a cada miembro del Consejo de Administración que no mantenga una relación laboral con la misma, que consistirá en una dieta para asistencia personal a las sesiones del Consejo de Administración, siendo el número máximo de sesiones a remunerar de doce por cada ejercicio social, quedando incluida dentro de estas doce sesiones a remunerar la asistencia a la Junta General Ordinaria de Accionistas.

Asimismo, la retribución de los Administradores que mantengan una relación laboral con la compañía y, en cualquier caso, la del Presidente del Consejo de Administración, podrá consistir en la entrega de acciones, de derechos de opción sobre las mismas u otra referenciada al valor de las acciones, siempre que al efecto lo determine la Junta General de Accionistas de la Sociedad de conformidad con lo previsto en los artículos 217 y 219 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. En el supuesto de que la compañía tuviera emitidas obligaciones y de que el Consejo de Administración tuviera creada en su seno una Comisión Delegada, el Comisario de cada uno de los Sindicatos de Obligacionistas tendrá derecho de asistir, con voz y sin voto, a las reuniones de dicha Comisión, a cuyo efecto, deberá ser debidamente convocado de conformidad con el régimen de convocatoria estatutaria y reglamentariamente previsto.

La política de remuneración de los consejeros externos de Service Point Solutions, S.A. tiene como fin primordial remunerar a los consejeros de forma adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas por cada uno de ellos en el seno del propio Consejo y de sus Comisiones.

Igualmente se procura que los consejeros perciban una retribución de mercado y competitiva, que resulte acorde con la que se satisfaga en el mercado por compañías de similar tamaño y actividad, tal y como lo establece expresamente el Reglamento del Consejo de Administración, el cual recoge asimismo que la retribución de los Consejeros será plenamente transparente.

En todo caso, la política de retribuciones de los consejeros se adaptará convenientemente a la coyuntura económica y al contexto internacional.

En lo que respecta a los consejeros ejecutivos, el criterio fundamental es el de ofrecer a éstos una retribución que permita atraer, retener y motivar a los profesionales más adecuados con el fin de facilitar que la Sociedad y el Grupo puedan cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en que desarrollan sus actividades.

La Junta General de Accionistas acordó en su reunión del 28 de junio de 2013, la siguiente

REVISIÓN DE LA REMUNERACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Si el resultado operativo y el beneficio neto de SPS (grupo consolidado) correspondientes al ejercicio 2013 son positivos, la remuneración de los consejeros, a partir del 1 de julio de 2013, se verá incrementada en 2.000 euros por cada sesión del consejo a la que asistan, de forma que, a partir de dicha fecha, de concurrir las condiciones arriba indicadas, la remuneración quedará fijada en los siguientes términos:

Una cantidad por asistencia a cada sesión del Consejo de Administración por consejero de 3.500 euros brutos (1.500 euros con carácter fijo y 2.000 euros condicionados al cumplimiento de los requisitos establecidos en el párrafo anterior), siendo el número máximo de sesiones a remunerar por cada ejercicio social, de once. La asistencia a la Junta General de Accionistas se tomará en cuenta para el cálculo de las sesiones del Consejo a remunerar.

Para el Consejero Delegado, el incremento de la remuneración señalada en el párrafo primero, será el doble que la de los demás consejeros, es decir, 4.000 euros, siempre y cuando concurran las condiciones señaladas en dicho párrafo, en cuyo caso, el Consejero Delegado percibirá un total, entre importe fijo e importe condicionado, de 5.500 euros por asistencia a cada Consejo de Administración. Dicha remuneración será pagadera de la siguiente forma:

En el supuesto de no cumplirse la condición de que el resultado operativo y el beneficio neto de SPS correspondientes al ejercicio 2013 fueran positivos, la remuneración de los consejeros, incluida la del Consejero Delegado, quedará limitada al importe de 1.500 euros por cada sesión del Consejo a la que asistieran.

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 Comité de Remuneración tiene como función primordial auxiliar al Consejo en la determinación, supervisión y revisión de la política de retribuciones de los consejeros y altos ejecutivos de la compañía y grupo de empresas. Dicha política deberá ajustarse a los criterios de moderación, relación con los rendimientos de la sociedad e información detallada e individualizada.

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

Los miembros del Consejo de Administración, así como de las Comisiones del Consejo, reciben dietas por asistencia a las sesiones de dichos órganos, cuyo importe lo estudia y propone el Comité de Remuneración y lo aprueba el Consejo de Administración, así como la Junta General de Accionistas.

En 2013, el importe de la dieta por asistencia a cada una de las sesiones del Consejero de Administración para cada uno de los consejeros ha sido de 1.500 euros. Dado que el número máximo de sesiones remuneradas es de 11, el importe máximo anual devengado por cada consejero es de 16.500.

El importe de la dieta por asistencia a cada una de las sesiones de cada Comité ha sido 900 euros para el presidente y 750 euros para cada uno de los vocales.

Asimismo, el Presidente ha percibido en 2013 una retribución fija de 10.000 euros mensuales, lo que hace un total de 120.000 para todo el período 2013.

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
--

La remuneración variable de los Consejeros es como sigue y está sujeta a los siguientes parámetros (según lo aprobado en la Junta General de Accionistas de 28 de junio de 2013):

Si el resultado operativo y el beneficio neto de SPS (grupo consolidado) correspondientes al ejercicio 2013 son positivos, la remuneración de los Consejeros, a partir del 1 de julio de 2013, se verá incrementada en 2.000 euros por cada sesión del Consejo a la que asistan, de forma que, a partir de dicha fecha, de concurrir las condiciones indicadas, la remuneración quedará fijada en los siguientes términos:

Una cantidad por asistencia a cada sesión del Consejo de Administración por Consejero, de 3.500 euros brutos (1.500 euros con carácter fijo y 2.000 euros condicionados al cumplimiento de los requisitos establecidos en el párrafo anterior), siendo el número máximo de sesiones a remunerar, por cada ejercicio social, de once. La asistencia a la Junta General Ordinaria de Accionistas, se tomará en cuenta para el cálculo de las sesiones del Consejo a remunerar.

La remuneración será pagadera de la siguiente forma:

1.500 euros, por semestres vencidos y de forma fija, y 2.000 euros, al término de cada ejercicio y sujeto al cumplimiento de los requisitos establecidos en el primer párrafo, todo ello con efectos desde el 1 de julio de 2013.

Para el Consejero Delegado, el incremento de la remuneración señalada en el párrafo primero, será el doble que la de los demás consejeros, es decir, 4.000 euros, siempre y cuando concurran las condiciones señaladas en dicho párrafo, en cuyo caso, el Consejero Delegado percibirá un total, entre importe fijo e importe condicionado, de 5.500 euros por asistencia a cada Consejo de Administración. Dicha remuneración será pagadera de la siguiente forma:

1.500 euros por semestres vencidos y de forma fija, y 4.000 euros al término de cada ejercicio y sujeto al cumplimiento de los requisitos establecidos en el primer párrafo, todo ello con efectos desde el 1 de julio de 2013.

En el supuesto de no cumplirse la condición de que el resultado operativo y el beneficio neto de SPS correspondientes al ejercicio 2013 fueran positivos, la remuneración de los Consejeros, incluida la del Consejero Delegado, quedará limitada al importe de 1.500 euros por cada sesión del Consejo a la que asistan.

El sistema de remuneración arriba fijado para el ejercicio 2013 se mantendrá durante los ejercicios posteriores y hasta que la Junta General de Accionistas adopte un acuerdo de modificación del mismo.

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 obligaciones contraídas por SPS en materia de pensiones, seguros de vida ni cualquier otro sistema de ahorro a largo plazo.

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

Explique las indemnizaciones

No existen indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como Consejero.

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos no están sujetos a otras condiciones que no sean las establecidas por las leyes vigentes. Cada contrato es negociado y sus condiciones establecidas de manera individual y personal entre el consejero ejecutivo y el Comité de Remuneración.

No existen condiciones preestablecidas en cuanto a duración, indemnización, cláusulas de permanencia, plazos de preaviso, indemnizaciones, blindajes, etc.

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 está prevista ni se ha devengado remuneración suplementaria alguna para los Consejeros como contraprestación a otros servicios pactados 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

Ningún consejero es beneficiario de anticipos, créditos o garantías.

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

Explique las remuneraciones en especie

Ningún Consejero recibe remuneraciones en especie asociadas a su cargo de Consejero.

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 realizados por SPS a una tercera entidad en la que preste servicios el Consejero con el fin de remunerar los servicios de éste en la Sociedad.

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 excepción de la información expuesta en los apartados anteriores, los miembros del Consejo de Administración no tienen concedidos ni perciben ningún otro tipo de remuneración por parte de la Sociedad.

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

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 son fundamentalmente los siguientes:

- a) Retribuir al Consejero ejecutivo de forma acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías de similar tamaño y actividad.
- b) En cuanto a los Consejeros externos, establecer una remuneración tal que no comprometa su independencia.

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 retribuciones a los Consejeros aplicable durante el ejercicio 2014 responderá a los mismos criterios que los previstos para el ejercicio 2013, sin modificación alguna.

En consecuencia, la estructura de remuneraciones para el ejercicio 2014 es la misma que la que se recoge en el apartado C.1.

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

Es competencia del Comité de Nombramientos y Retribuciones proponer al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros y Directores Generales, revisar los programas de retribución, ponderando su adecuación y rendimientos y estudiar y proponer los planes de remuneración e incentivos a largo plazo para Consejeros, directivos y empleados de la compañía y filiales.

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

Durante el ejercicio 2014 no está previsto ningún cambio significativo en la política de retribuciones del Consejo, por lo que siguen vigentes las acciones adoptadas para reducir riesgos descritas en el apartado A.13 de este informe.

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

Entre el 1 de enero de 2013 y el 30 de junio de 2013 la política retributiva era como sigue:

- Una cantidad de 1.500 euros brutos por cada asistencia al Consejo para cada uno de los Consejeros, con un máximo de once sesiones del Consejo retribuidas al año.

Entre el 1 de julio de 2013 y el 31 de diciembre de 2013:

- Si el resultado operativo y el beneficio neto de SPS (Grupo consolidado) correspondientes al ejercicio 2013 son positivos, los 1.500 euros indicados arriba se verán incrementados en 2.000 euros brutos por cada sesión del Consejo a la que asistan, siendo igualmente el número máximo de sesiones del Consejo retribuidas de once anuales. La remuneración será pagadera de la siguiente forma: 1.500 euros por sesión por semestres vencidos y de forma fija, y 2.000 euros por sesión al término de cada ejercicio y sujeto al cumplimiento de los requisitos establecidos.

- Para el Consejero Delegado, el incremento de la remuneración señalada anteriormente será el doble que la de los Consejeros, es decir, 1.500 euros más 4.000 euros adicionales en caso de que se cumplan las condiciones indicadas. Dicha remuneración será pagadera de la siguiente forma: 1.500 euros por sesión por semestres vencidos y de forma fija, 4.000 euros por sesión al término de cada ejercicio y sujeto al cumplimiento de los requisitos establecidos.

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2013
INMOUNO S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 28/10/2013.
PAOSAR S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 19/11/2013.
ARALIA ASESORES, S.L.	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JIMMIE HOLMBERG	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 24/10/2013.
CARLOS CUERVO-ARANGO MARTINEZ	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 06/11/2013.
PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN JOSE NIETO BUESO	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 25/02/2013.
MATTEO BUZZI	Ejecutivo	Desde 06/11/2013 hasta 31/12/2013.
MIREIA BLANCH	Independiente	Desde 06/11/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN DIONIS	Ejecutivo	Desde 28/06/2013 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
ARALIA ASESORES, S.L.	0	0	16.500	0	0	0	0	120.000	136.500	67.500
CARLOS CUERVO-ARANGO MARTINEZ	0	0	10.500	0	0	3.600	0	0	14.100	24.800
INMOUNO S.L.	0	0	9.000	0	0	3.750	0	0	12.750	21.750
JIMMIE HOLMBERG	120.000	0	12.000	0	0	0	0	29.068	161.068	129.107

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
JUAN JOSE NIETO BUESO	0	0	1.500	0	0	0	0	186.000	187.500	437.157
PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	0	0	9.000	0	0	900	0	0	9.900	24.500
PAOSAR S.L.	0	0	4.500	0	0	3.750	0	0	8.250	23.000
JUAN DIONIS	70.000	0	7.500	0	0	0	0	1.223	78.723	0
MATTEO BUZZI	0	0	4.500	0	0	0	0	0	4.500	0
MIREIA BLANCH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
ARALIA ASESORES, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARLOS CUERVO-ARANGO MARTINEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INMOUNO S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JIMMIE HOLMBERG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN DIONIS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN JOSE NIETO BUESO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MATTEO BUZZI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MIREIA BLANCH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PAOSAR S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	0	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
ARALIA ASESORES, S.L.	136.500	0	0	136.500	0	0	0	0	136.500	67.500	0
CARLOS CUERVO-ARANGO MARTINEZ	14.100	0	0	14.100	0	0	0	0	14.100	24.800	0
INMOUNO S.L.	12.750	0	0	12.750	0	0	0	0	12.750	21.750	0
JIMMIE HOLMBERG	161.068	0	0	161.068	0	0	0	0	161.068	129.107	0
JUAN DIONIS	78.723	0	0	78.723	0	0	0	0	78.723	0	0
JUAN JOSE NIETO BUESO	187.500	0	0	187.500	0	0	0	0	187.500	437.157	0
MATTEO BUZZI	4.500	0	0	4.500	0	0	0	0	4.500	0	0
MIREIA BLANCH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PAOSAR S.L.	8.250	0	0	8.250	0	0	0	0	8.250	23.000	0
PEDRO ANGEL NAVARRO MARTINEZ	9.900	0	0	9.900	0	0	0	0	9.900	24.500	0
TOTAL	613.291	0	0	613.291	0	0	0	0	613.291	727.814	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.

Si el resultado operativo y el beneficio neto de SPS (Grupo consolidado) correspondientes al ejercicio 2013 eran positivos, la remuneración de los Consejeros, a partir del 1 de julio de 2013 se vería incrementada en 2.000 por cada sesión del Consejo a la que asistieran y en 4.000 en el caso del Consejero Delegado.

Dado que dicho supuesto no se ha cumplido (tanto el resultado operativo como el beneficio neto de SPS a nivel consolidado han sido negativos para el ejercicio 2013), la remuneración ha sido de 1.500 euros para cada Consejero por cada sesión del Consejo a la que han asistido, tal como se aprobó en la Junta General de accionistas celebrada el 28 de junio de 2013.

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	53.491.583	30,31%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	1.537.919	0,87%
Votos a favor	51.948.549	29,43%
Abstenciones	5.115	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.

No aplica.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 21/05/2014.

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

Sí ☐

No ☒