
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2018]

CIF: [A-28212264]

Denominación Social:

[**ENCE ENERGIA Y CELULOSA, S.A.**]

Domicilio social:

[BEATRIZ DE BOBADILLA, 14 PLANTA 4ª MADRID]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

La determinación y aprobación de la política de remuneraciones vigente se ha realizado a través de los procedimientos previstos en la Ley de Sociedades de Capital (LSC) y los Estatutos Sociales, con la intervención de los órganos sociales previstos en dicha normativa.

En particular, el artículo 21.2 de los Estatutos Sociales de Ence incluye, entre las competencias de la junta general, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros en los términos establecidos en la LSC. Por su parte, el artículo 529 novodécimo de la LSC establece que la política de remuneraciones de los consejeros se aprobará por la junta general de accionistas, al menos cada tres años, será motivada y deberá acompañarse de un informe de la comisión de nombramientos y retribuciones.

De conformidad con lo anterior, la junta general de accionistas celebrada el 22 de marzo de 2018 aprobó la política de remuneraciones de los consejeros vigente, a propuesta del consejo de administración y previo informe favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones.

El consejo de administración, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, acordó en su reunión celebrada el 31 de octubre de 2017 revisar el sistema y la cuantía de las remuneraciones de los consejeros y encargar a KPMG la elaboración de un informe de análisis, alineamiento con el mercado y recomendaciones acerca de las remuneraciones de los consejeros de ENCE, así como el asesoramiento para la confección de la nueva política de remuneraciones de la Sociedad.

Para establecer la política de remuneraciones se han tenido en cuenta empresas comparables, a partir del análisis realizado por el asesor externo. Específicamente se escogió una muestra segmentada de compañías pertenecientes al sector no financiero y tamaño y complejidad similar a ENCE.

En cuanto a las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, en aplicación de la Política de Remuneraciones de los consejeros, en 2019 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- Respecto de la retribución variable a corto plazo del consejero delegado correspondiente al ejercicio 2018, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con fecha 29 de enero de 2019, evaluó el grado de cumplimiento de los objetivos fijados, previamente auditados por la Dirección de Auditoría Interna de la Sociedad, e informó favorablemente la propuesta de retribución variable que fue aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 29 de enero de 2019.

- Con relación a la retribución variable a corto plazo del consejero delegado para el ejercicio 2019, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en sus sesiones de 29 de enero y 13 de febrero de 2019 informó favorablemente, la propuesta de fijación de objetivos que fue aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 26 de febrero de 2019.

- El Consejo de Administración de 26 de febrero de 2019 ha evaluado el cumplimiento de los objetivos del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2018 y aprobado la retribución variable resultante para el consejero delegado. De acuerdo con lo previsto en el Reglamento del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2018, dicho importe se entenderá devengado, una vez que se cumplan los requisitos establecidos, el día 30 de junio de 2019, produciéndose en ese caso el pago el 4 de julio de 2019.

En los apartados siguientes se recoge mayor detalle de las características e importes de las determinaciones anteriores.

- En cuanto al Plan de incentivo a largo plazo 2019-2023, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en fecha 21 de febrero de 2019 ha informado favorablemente el nuevo plan de incentivo a largo plazo que el Consejo de Administración en su sesión de 26 de febrero de 2019 ha acordado someter a la aprobación de la junta general de accionistas del ejercicio en curso y cuyas características se detallan más adelante en el presente Informe.

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale 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, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.**

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

La política de remuneraciones prevé entre sus objetivos con relación a los Consejeros ejecutivos fomentar una cultura de compromiso con los objetivos y de compartir los éxitos y riesgos del negocio, alineando la retribución con los objetivos a corto y largo plazo.

La compensación total de los consejeros ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo, (iii) una retribución variable a largo plazo/plurianual, (iv) prestaciones asistenciales y (v) retribuciones en especie.

La retribución de los consejeros en su condición de miembros del consejo de administración y de sus comisiones consiste en una asignación fija y en dietas por asistencia a las reuniones, previéndose, asimismo, la posibilidad de que perciban otras retribuciones consistentes en distintos tipos de seguros (seguro de vida, de accidentes, asistencia sanitaria). No está previsto que los consejeros no ejecutivos perciban retribución variable.

Para el consejero ejecutivo en un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos en el ejercicio 2019, el elemento a largo plazo tiene un peso significativo ya que el 31,2% de la remuneración total es de carácter fijo y el 68,8% restante es de carácter variable anual y plurianual.

La determinación de los objetivos de la retribución variable para 2019 del consejero delegado, aprobada por el Consejo e informada favorablemente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, al que con más detalle se hace referencia en el punto 6 del apartado A.1 de este informe, incluye métricas cuantificables y medibles que reflejan las palancas de valor de la compañía y a la vez aseguran la sostenibilidad de la empresa en el largo plazo. En este sentido los objetivos se vinculan al crecimiento de la compañía, a la ejecución operativa, a la generación de caja, al cumplimiento de parámetros de comportamiento medioambiental y relacionado con las personas, su seguridad y el clima organizacional. Todos ellos en su conjunto, se alinean con el interés de la sociedad y ofrecen un balance equilibrado y enfocado al crecimiento sostenible.

Por su parte los planes de retribución variable a largo plazo, se inscriben en un marco plurianual, siempre superior a dos años, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en resultados a largo plazo y se tiene en cuenta el ciclo económico correspondiente. El incentivo a largo plazo diseñado para el ejercicio en curso, igualmente informado favorablemente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobado por el Consejo de Administración, que se someterá a aprobación de la próxima Junta General de Accionistas, se alinea en su duración al Plan estratégico de la Compañía, comprendiendo el periodo que va de 2019 a 2023. Entre los objetivos de este plan está el de promover la sostenibilidad de la sociedad para la creación de valor a largo plazo y reforzar la orientación del equipo directivo y del consejero delegado a la consecución de los objetivos de negocio comprometidos en el plan estratégico 2019-2023. Las métricas de desempeño, a las que con mayor detalle se hace referencia en el punto 6 del apartado A.1 de este informe, se relacionan directamente con el crecimiento de la compañía, la generación de valor para el accionista y tiene un foco específico en la sostenibilidad mediante la fijación de un índice específico compuesto por 10 objetivos que atienden a cuestiones primordiales para la compañía donde se incluyen, entre otros parámetros, los relacionados con personas, el medioambiente, los clientes y el entorno.

Se establece además la previsión de que la consecución de la parte del incentivo a largo plazo vinculado a Ebitda quede condicionada a la necesidad de asegurar la relación de Deuda neta/Ebitda recogida en el plan estratégico 2019/2023.

Un 70% de la retribución a largo plazo del consejero delegado se abona en acciones sobre la base de creación de valor de manera que los intereses del consejero delegado se alineen con los de los accionistas. Además, existe una obligación para el consejero delegado de mantener un número de acciones equivalente a 2 veces su remuneración fija anual durante el plazo de 3 años.

En conclusión, la política de remuneración de la Sociedad establece un equilibrio adecuado entre sus componentes fijos y variables, de manera que en un escenario de cumplimiento estándar de los objetivos asociados a la retribución variable, la retribución fija representa en torno a un tercio del total de la compensación.

A la fecha de emisión de este Informe, el vicepresidente y consejero delegado, D. Ignacio de Colmenares Brunet es el único consejero ejecutivo de ENCE ENERGÍA Y CELULOSA, S.A.

En el Reglamento del Plan de Incentivo a largo plazo 2016-2018, aprobado por el Consejo de Administración de 16 de marzo de 2016, donde se regulan las condiciones para la concesión de dicho incentivo, se recoge expresamente que el devengo y pago del mismo se producirá en el ejercicio en curso.

En particular, el Reglamento establece que el Incentivo a Largo Plazo se inicia el 1 de enero de 2016 (la "Fecha de Inicio") y finalizará el día 30 de junio de 2019 (la "Fecha de Devengo") siendo requisitos imprescindibles para su devengo: (i) alcanzar el grado mínimo de consecución de objetivos (nivel crítico) en cada una de los criterios a los que vienen referenciados los objetivos (Plan Estratégico, incremento del valor de la acción y desarrollo del talento); y (ii) que el beneficiario se halle en situación de prestación efectiva de servicios para ENCE (en alta en Seguridad Social) en la Fecha de Devengo con excepción de los supuestos contemplados en dicho documento. Sin perjuicio del necesario cumplimiento del segundo de los requisitos señalados (apartado (ii) anterior), a los efectos de verificar el cumplimiento del primero (apartado (i) anterior), los objetivos a los que se refieren los criterios señalados vendrán referidos al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2018; siendo el "Periodo de Generación" del Incentivo a Largo Plazo el periodo comprendido entre la Fecha de Inicio y la Fecha de Devengo. En su caso, la fecha de pago del incentivo se producirá el 4 de julio de 2019 (la "Fecha de Pago").

No obstante, en el Reglamento se prevé que la Sociedad se reserva el derecho a reclamar el reembolso del Incentivo a Largo Plazo abonado, en metálico y en acciones, cuando éste se haya abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. En este caso, el beneficiario deberá reembolsar a la Sociedad en los noventa (90) días hábiles siguientes a su reclamación cualquier cantidad indebidamente recibida en virtud del Incentivo a Largo Plazo.

Igualmente, en el contrato de prestación de servicios del consejero delegado, se describen las situaciones que pueden dar lugar a la reducción o pérdida del derecho del Consejero Delegado a percibir la retribución variable anual o plurianual.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.**

Los Estatutos Sociales de ENCE (art. 42 y 43) permiten que los consejeros, por su condición de tales, perciban una retribución fija -compuesta tanto por una asignación periódica como por dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones- y, adicionalmente, (ii) una remuneración consistente en la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas o mediante cualquier otro sistema de remuneración que esté referenciado al valor de las acciones, ya sean de la propia Sociedad o de sociedades de su grupo, y (iii) otras retribuciones consistentes en seguro de vida, accidentes y enfermedad y asistencia sanitaria, y para los consejeros ejecutivos un sistema de pensiones para el supuesto de fallecimiento, jubilación, invalidez, incapacidad para el ejercicio del cargo o retiro civil.

La retribución fija determinada por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, como remuneración de los consejeros en su condición de tales será de 44.500 euros para cada uno de los consejeros y de 135.000 euros para el Presidente del Consejo de Administración. Además, el importe de las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones, excepto para el consejero delegado, en el ejercicio en curso serán los siguientes:

Presidente del Consejo: 4.050 €
Miembros del Consejo: 2.020 €
Presidentes de las Comisiones: 4.050 €
Miembros de las Comisiones: 3.000 €

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

Los Estatutos Sociales establecen que la retribución prevista en el párrafo anterior es 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.

El Consejero Delegado, D. Ignacio de Colmenares Brunet, por el desempeño de las funciones que tiene delegadas y su condición de primer ejecutivo de la Sociedad, percibe la retribución prevista en el contrato de prestación de servicios celebrado entre éste y la Sociedad.

La Remuneración Fija percibida como retribución por funciones ejecutivas de acuerdo con los términos del contrato de prestación de servicios y la Política de Remuneraciones será de un total de 619.625 euros.

- **Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.**

La Sociedad tiene contratada una póliza que asegura al colectivo formado por el conjunto de los consejeros frente a los siguientes riesgos derivados de accidente: fallecimiento, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente parcial (el riesgo de incapacidad permanente no lo

tienen cubierto los consejeros que hayan superado la edad de 75 años). Adicionalmente, la Sociedad ofrece a los consejeros y a sus cónyuges la posibilidad de realizar anualmente un reconocimiento médico.

El Presidente del Consejo de Administración, adicionalmente a la retribución fija descrita con anterioridad en el presente informe, es beneficiario de un seguro de salud.

Por otra parte, el Consejero Delegado, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y de conformidad con el contrato de prestación de servicios, es beneficiario de:

1. Sistema de previsión social mixto: El Consejero Delegado tendrá derecho a participar en un sistema de previsión social para la cobertura de las contingencias de su jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

Mientras el Consejero Delegado permanezca en el cargo, las prestaciones por fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, se incrementarán en un capital adicional equivalente a 35 mensualidades de la Retribución Fija Íntegra anual (se entiende por Retribución Fija Íntegra la suma de la Remuneración Fija del consejero delegado por funciones ejecutivas y la retribución fija por funciones no ejecutivas). Cuando la contingencia acaecida derive de accidente, el capital adicional será equivalente a 70 mensualidades de la Retribución Fija Íntegra anual.

Las aportaciones necesarias para la financiación del sistema serán realizadas tanto por la Sociedad como por el Consejero Delegado:

(i) La Sociedad realizará anualmente una aportación al contrato de seguro consistente en el 5,25% de la Retribución Fija Íntegra anual.

(ii) El Consejero Delegado realizará anualmente una aportación al contrato de seguro consistente en el 1% de la Retribución Fija Íntegra anual.

Asimismo, la parte de la prima del contrato de seguro de vida mixto que sea necesaria para la financiación de los capitales adicionales por fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez será satisfecha por mitades por parte de la Sociedad y del Consejero Delegado. No obstante, como máximo el Consejero Delegado aportará por este concepto un 1,125% de la Retribución Fija Íntegra anual. El exceso sobre esta cuantía será íntegramente asumido por la Sociedad.

2. Sistema de previsión social de prestación definida: Con independencia del sistema de previsión social anterior, el Consejero Delegado tendrá derecho a una prestación por jubilación, que será de un importe igual a 1 anualidad de la Retribución Fija Íntegra y el importe de la remuneración variable percibida en el año inmediatamente anterior al momento del cese.

3. Otras retribuciones: Adicionalmente el Consejero Delegado tendrá derecho a un seguro médico para sí, su cónyuge e hijos solteros que convivan en el domicilio familiar, siendo el coste de dicho seguro a cargo de la Sociedad.

Asimismo, el Consejero Delegado tendrá a su disposición un vehículo de empresa y un conductor, siendo los costes de los mismos a cargo de la Sociedad.

- **Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.**

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Los consejeros no perciben ninguna retribución variable por su condición de tales. El Consejero Delegado, conforme a lo establecido en la Política de Remuneraciones y en su contrato de prestación de servicios, percibe la siguiente retribución variable a corto plazo y es beneficiario de la siguiente remuneración variable a largo plazo:

A) Remuneración variable a corto plazo: La Remuneración Variable a corto plazo será determinada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función del grado de cumplimiento de objetivos anuales tanto de la Sociedad, y/o nivel de desempeño personal. Dicha Retribución Variable podrá alcanzar un importe máximo del 120% de la última Remuneración Fija Íntegra del Consejero Delegado.

Se vincula la Remuneración Variable a Corto Plazo a criterios predeterminados y medibles que no girarán sólo en torno a hechos ocasionales o extraordinarios, promoviendo la sostenibilidad de la Sociedad y el reconocimiento del buen desempeño.

Los objetivos fijados para 2019 se clasifican en 3 categorías:

Una primera categoría está formada por objetivos cuyo resultado, además de provenir de la gestión del equipo directivo, como son el cash cost y el volumen de producción y ventas, se ven afectados en parte por variables exógenas como el precio de la celulosa o el tipo de cambio, con un peso del 20% e incluye objetivos de Cash Flow y EBITDA.

Una segunda categoría está formada por objetivos de gestión e impactan en los resultados a corto y medio plazo, con un peso de 20% e incluye objetivos de volumen de Producción celulosa; Venta de MWh y gastos de estructura.

Una tercera categoría está formada por objetivos de gestión del equipo directivo con impacto en los resultados a largo plazo, con un peso de 60% e incluye objetivos de Cash cost, Tiempo y coste inversiones; Seguridad laboral; Mejora del comportamiento ambiental y Clima laboral.

Por último existe un objetivo cualitativo de Valoración global de la gestión del Consejero Delegado por el Consejo de Administración con un peso del 20%

La escala de cumplimiento se compone de tres niveles: nivel crítico, nivel target (100%) y nivel máximo (120%). El importe final se calcula teniendo en cuenta el grado de cumplimiento y la ponderación o peso asignada a cada objetivo, aplicando el procedimiento que la compañía tiene definido al efecto.

Dicha Remuneración Variable se abonará en metálico tras la formulación de las cuentas anuales y, en cualquier caso, dentro de los tres (3) meses inmediatamente siguientes al cierre del ejercicio, salvo por circunstancias excepcionales.

B) Remuneración variable a largo plazo: La Política de Remuneraciones establece que, con el objetivo de reconocer el esfuerzo y la generación de valor para la Compañía por parte de sus Consejeros Ejecutivos, se podrán establecer Planes de Retribución Variable a Largo Plazo vinculados a la consecución de objetivos de la Sociedad. Dichos planes deberán contener el periodo de tiempo concreto en el que medir los resultados (siendo siempre superior a 2 años); contar con objetivos y métricas específicas de resultados, umbrales máximos y mínimos de cumplimiento; y fijar una cuantía "target" y máxima a recibir en metálico y/o acciones en el caso del cumplimiento de los objetivos fijados.

En este sentido, el Consejo de Administración propondrá a la Junta General de Accionistas que se celebrará en el año en curso la aprobación de un Plan de Incentivo a largo plazo para los ejercicios 2019 a 2023, como plan de retribución dineraria y entrega de acciones de la Sociedad de carácter plurianual, cuyas condiciones básicas son las siguientes:

Se trata de un Plan a cinco años, alineado al plazo de duración del Plan Estratégico, compuesto por dos ciclos, con un hito intermedio a los tres años. El primero de ellos tiene una duración de tres años desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021 y el segundo), de cinco años desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023

El periodo de generación del Incentivo a largo plazo se inicia el 1 de enero de 2019 y los dos Ciclos se iniciarán en la misma fecha. El Ciclo I finalizará el 31 diciembre de 2021 y el Ciclo II finalizará el 31 de diciembre de 2023. El Ciclo I del incentivo será abonado, en su caso, en julio de 2022 y el Ciclo II del Incentivo, si procede, en julio de 2024

Son requisitos imprescindibles para su devengo:

- Alcanzar el grado mínimo de consecución de objetivos (nivel mínimo) conforme a los criterios a los que vienen referenciados los objetivos.
- Que el beneficiario se halle en situación de prestación efectiva de servicios para ENCE (en alta en Seguridad Social) en la correspondiente fecha de devengo, con las salvedades habituales para este tipo de Incentivos.

A los efectos de determinar la cuantía final del Incentivo, los criterios a los que vendrán referidos los objetivos y el grado de ponderación de los mismos serán los siguientes:

- El 45% del importe del Incentivo se encontrará vinculado al grado de consecución de los objetivos de EBITDA sintético acumulado del Grupo y/o de la División recogidos en el Plan Estratégico 2019/2023. El EBITDA sintético se ha estresado con un Cash Cost más bajo, midiendo así la gestión con independencia de variables exógenas.
- El 30% del importe del Incentivo se encontrará vinculado al grado de consecución del objetivo relacionado con el aumento de valor de la acción de ENCE respecto al aumento de valor de la cesta de acciones de las empresas del sector (TSR relativo).
- El 15% del importe del Incentivo se encontrará vinculado al grado de consecución del objetivo relacionado con la Sostenibilidad (Índice sintético de sostenibilidad).
- El 10% del importe del Incentivo se encontrará vinculado al grado de consecución del objetivo relacionado con el Clima organizativo (Índice sintético de clima definido por una consultora externa y medido de acuerdo a sus criterios).

Desde la fecha de convocatoria de la Junta General de Accionistas del año en curso se pondrá a disposición de los accionistas la información detallada sobre el nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo.

En cuanto a la metodología para determinar, al final del ejercicio, el grado de cumplimiento de los distintos objetivos, una vez facilitados los niveles de cumplimiento de los parámetros por las Áreas de la compañía involucradas, los resultados son confirmados por la Dirección de Auditoría Interna de la Sociedad. Dicha información se pone a disposición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que, tras su estudio y valoración, informa en su caso favorablemente al Consejo para su aprobación definitiva.

En el caso de la remuneración variable anual, la metodología descrita se desarrolla a principios de año, para su abono en los tres primeros meses del ejercicio. En el caso de la remuneración variable a largo plazo, el proceso se desarrolla a lo largo del ejercicio en función de los periodos de devengo y pago establecidos en el Reglamento del Plan correspondiente.

- **Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo.** Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho

los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

Los consejeros perciben únicamente una retribución fija consistente en una asignación periódica y unas dietas por la asistencia a las reuniones, sin que la Sociedad realice aportaciones a planes de pensiones u otros sistemas de ahorro a largo plazo.

El Consejero Delegado, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y de conformidad con el contrato de prestación de servicios, es beneficiario de un sistema de previsión social mixto para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, así como de un sistema de previsión social de prestación definida con independencia del sistema de previsión social anterior.

El sistema de previsión social mixto antes mencionado es un sistema de aportación definida donde el consejero delegado aporta el 1% de su Retribución Fija Íntegra y la Sociedad aporta el 5,25% de ésta. Los derechos consolidados a 31/12/2018 ascienden a 362,40 m€ de los que 304,42 m€ corresponden a aportaciones de la sociedad y 57,98 m€ corresponden a aportaciones del consejero delegado. Los derechos consolidados a la fecha del cumplimiento de los 65 años por las aportaciones realizadas hasta 31/12/2018, ascienden a 447,36 m€ de los que 375,78 m€ corresponden a aportaciones de la sociedad y 71,58 m€ corresponden a aportaciones del consejero delegado.

Estos derechos consolidados del contrato de seguro mixto de ahorro de aportación definida en su componente de ahorro son compatibles con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero delegado. El consejero delegado perderá los derechos relativos a las aportaciones efectuadas por la sociedad en los supuestos recogidos en la cláusula 3.c del contrato de prestación de servicios:

- Extinción del contrato por infracción legal o incumplimientos graves del contrato que redunden en perjuicio verificable para la sociedad.
- Dimisión voluntaria del consejero delegado antes de cumplir 62 años.
- Incumplimiento por parte del consejero delegado de la obligación de no competencia tras el cese.

En relación con el seguro de vida y accidentes, el consejero delegado aporta el 50% del coste de la prima (con el límite del 1,125% de la Retribución Fija Íntegra) y la sociedad aporta el 50% de la prima más la diferencia del coste en el supuesto de que la aportación del consejero delegado supere el mencionado límite. Las contingencias cubiertas por el seguro son las siguientes: jubilación, invalidez permanente, total declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente, incapacidad permanente absoluta declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente, gran invalidez declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente y fallecimiento.

El capital asegurado asciende al equivalente a 35 mensualidades de Retribución Íntegra Fija del consejero delegado o, en caso de que las contingencias sean derivadas de accidente, el capital que percibiría sería equivalente de 70 de dichas mensualidades.

Por otro lado, a partir del 1 de febrero de 2016, se estableció un sistema de previsión social de prestación definida adicional al sistema de previsión social mixto. La aportación correspondiente al ejercicio 2018 ascendió a 185,75 m€, asumida en su totalidad por la sociedad. Se vincula a una edad de 62 años o más, y se introduce el derecho al cobro de un seguro de jubilación cuando se cumplan las siguientes condiciones: (a) extinción del contrato por la dimisión del consejero delegado en los supuestos previstos contractualmente; y (b) que dicha extinción se produzca a una edad igual o superior a 62 años. Dicha prestación será de un importe igual a una anualidad de la retribución fija, más la retribución por funciones no ejecutivas anual, más la remuneración variable percibida en el año anterior al momento del cese. El importe de los derechos del consejero delegado por esta póliza en el año 2018 asciende a 542,66 m€.

- **Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.**

El artículo 23.3 del Reglamento del Consejo establece que cuando, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración entendiera que se ponen en riesgo los intereses de la sociedad, el Consejero que termine su mandato o por cualquier otra causa cese en el desempeño de su cargo, no podrá prestar servicios en otra entidad que tenga carácter de competidora de la compañía durante el plazo que se establezca y que en ningún caso será superior a dos años. En tales casos, el Consejero afectado tendrá derecho a una indemnización que le compense razonablemente de los perjuicios que dicha medida pudiera realmente ocasionarle. Dicha compensación se computará dentro del límite al que se refiere el artículo 42.1 de los Estatutos.

La previsión anterior nunca ha sido de aplicación, por lo que no existen indemnizaciones pagadas o pactadas con los consejeros por terminación de sus funciones como consejeros de la sociedad en su condición de tales, no habiéndose por tanto determinado hasta ahora su fórmula de cálculo.

Por su parte, el contrato de prestación de servicios entre Ence y el Consejero Delegado, establece las siguientes previsiones:

i) El Consejo podrá en cualquier momento revocar las facultades delegadas al Consejero. Se equipará a este supuesto de cese la no reelección del Consejero como miembro del Consejo cuando expire su nombramiento estando vigente el Contrato. En este supuesto, el Consejero tendrá derecho a (i) un preaviso mínimo de tres meses o, en su caso, a una compensación bruta equivalente a la Retribución Fija Íntegra del periodo de preaviso no respetado y (ii) a una indemnización de una anualidad de la Retribución Fija Íntegra que percibiese en ese momento, y la retribución variable percibida el año inmediatamente anterior al momento del cese.

Se excluye del cómputo cualquier retribución por aplicación de planes de incentivo a largo plazo. Se excluyen también el preaviso y la indemnización mencionadas si el cese del Consejero se produce por la comisión de infracciones legales, contractuales, estatutarias o del resto de normativa societaria aplicable.

ii) Si, vigente el Contrato, se produce un cambio significativo en el control de la Sociedad, tal y como éste se define en el Contrato, el Consejero podrá presentar su renuncia, con derecho a percibir una suma equivalente a dos anualidades de la Retribución Fija Íntegra que percibiese en ese momento más la Retribución Variable percibida los dos años anteriores.

iii) Durante los doce meses siguientes a su cese por cualquier causa, el Consejero no podrá competir con la Sociedad. El 15% de la retribución fija que perciba el Consejero se entenderá abonada en concepto de compensación por la obligación de no competencia con el grupo Ence. Si incumpliera dicha obligación, el Consejero deberá devolver a la Sociedad la compensación abonada por tal concepto, sin perjuicio de los daños y perjuicios a que la Sociedad pudiera tener derecho.

- **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, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.**

El contrato de prestación de servicios entre Ence y el Consejero Delegado recoge los términos y condiciones siguientes:

i) El Consejero podrá dimitir de su cargo en cualquier momento, con un preaviso escrito mínimo de tres meses, sin derecho a indemnización alguna. Si incumple el preaviso, la Sociedad tendrá derecho a una compensación equivalente a la retribución fija correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

ii) El Consejo podrá en cualquier momento revocar las facultades delegadas al Consejero. Se equipará a este supuesto de cese la no reelección del Consejero como miembro del Consejo cuando expire su nombramiento estando vigente el Contrato. En este supuesto, el Consejero tendrá derecho a (i) un preaviso mínimo de tres meses o, en su caso, a una compensación bruta equivalente a la Retribución Fija Íntegra del periodo de preaviso no respetado y (ii) a una indemnización de una anualidad de la Retribución Fija Íntegra que percibiese en ese momento, y la retribución variable percibida el año inmediatamente anterior al momento del cese.

Se excluye del cómputo cualquier retribución por aplicación de planes de incentivo a largo plazo. Se excluyen también el preaviso y la indemnización mencionadas si el cese del Consejero se produce por la comisión de infracciones legales, contractuales, estatutarias o del resto de normativa societaria aplicable.

iii) Si, vigente el Contrato, se produce un cambio significativo en el control de la Sociedad, tal y como éste se define en el Contrato, el Consejero podrá presentar su renuncia, con derecho a percibir una suma equivalente a dos anualidades de la Retribución Fija Íntegra que percibiese en ese momento más la Retribución Variable percibida los dos años anteriores.

iv) Se exige dedicación plena y exclusiva del Consejero, sin perjuicio de los cargos que pudiera desempeñar (i) en sociedades del grupo de la Sociedad y (ii) en empresas familiares de naturaleza patrimonial, siempre que no afecten a su dedicación y no supongan un conflicto de interés con la Sociedad.

v) Durante los doce meses siguientes a su cese por cualquier causa, el Consejero no podrá competir con la Sociedad. El 15% de la retribución fija que perciba el Consejero se entenderá abonada en concepto de compensación por la obligación de no competencia con el grupo Ence. Si incumpliera dicha obligación, el Consejero deberá devolver a la Sociedad la compensación abonada por tal concepto, sin perjuicio de los daños y perjuicios a que la Sociedad pudiera tener derecho.

vi) Retribución variable adicional plurianual: se vincula de manera relevante a la entrega de acciones o de opciones sobre acciones o de instrumentos financieros referenciados a su valor. El Consejero se compromete a mantener la titularidad del número de acciones de la Sociedad

que resulte de haber invertido en la compra de éstas un importe equivalente a dos veces la Retribución Fija Íntegra anual, teniendo un plazo de 6 años para realizar dicha inversión que se prorrogará 2 años más en determinadas circunstancias.

vii) La indemnización por cese se pagará cuando la Sociedad compruebe, dentro de los tres meses siguientes al cese, que no se han producido infracciones o incumplimientos graves que redunden en un perjuicio verificable para la Sociedad o, en caso de resultar aplicable, que se ha cumplido con otros criterios de rendimiento que se puedan acordar previamente.

viii) El contrato de prestación de servicios mantiene su vigencia mientras D. Ignacio de Colmenares Brunet ocupe su cargo como Consejero Delegado de la Sociedad.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

n/a

- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

La Sociedad no ha concedido anticipos, créditos o garantías a sus consejeros.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

n/a

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

En el ejercicio en curso no se ha producido ningún cambio de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 22 de marzo de 2018.

El Consejo de Administración ha acordado presentar a la Junta General de Accionistas a la que se someterá este informe anual una propuesta de aprobación de un nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo para los ejercicios 2019 a 2023, cuyas características se han descrito en el apartado A de este informe.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

El enlace directo al documento en el que figura la Política de Remuneraciones vigente disponible en la página web es el siguiente:

<https://ence.es/wp-content/uploads/2019/01/Pol%C3%ADtica-de-Remuneraciones-del-Consejo.pdf>

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

En la votación del punto octavo del orden del día de la Junta General de Accionistas celebrada el 22 de marzo de 2018, relativo a la votación consultiva del informe anual de remuneraciones correspondiente al ejercicio 2017, se emitieron 176.129.006 votos válidos, representativos de un 71,52% del capital social y fue aprobado por mayoría de 166.380.275 votos (94,46% de los votos válidamente emitidos).

Asimismo, en la votación del punto sexto del orden del día de dicha Junta, relativo a la aprobación de la Política de Remuneraciones de los consejeros, se emitieron 176.129.006 votos válidos, representativos de un 71,52% del capital social y fue aprobado por mayoría de 175.267.412 votos (99,51% de los votos válidamente emitidos).

El elevado porcentaje de aprobación tanto del informe como de la política de remuneraciones del ejercicio anterior se ha considerado como la expresión de los accionistas de su conformidad y acuerdo con el sistema de retribución de consejeros establecido y aplicado en la Sociedad.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C de este Informe han sido aprobadas por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en aplicación de la Política de Remuneraciones.

En particular, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de 29 de enero de 2018 aprobó informar favorablemente el incremento de la remuneración fija de los consejeros, dentro del límite máximo establecido por la Junta General en la Política de Remuneraciones, en las cifras que se detallan en el apartado B.5 de este Informe, aprobadas en la sesión del Consejo de Administración de 30 de enero de 2018.

Respecto de la Retribución variable a corto plazo del consejero delegado correspondiente al ejercicio 2018, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con fecha 29 de enero de 2019, evaluó el grado de cumplimiento de los objetivos fijados, previamente auditados por la Dirección de Auditoría Interna de la Sociedad, e informó favorablemente la propuesta de retribución variable que fue aprobada por el Consejo en su sesión de 29 de enero de 2019.

El Consejo de Administración de 26 de febrero de 2019 ha evaluado el cumplimiento de los objetivos del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2018 y aprobado la retribución variable resultante para el consejero delegado. De acuerdo con lo previsto en el Reglamento del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2018, dicho importe se entenderá devengado, una vez que se cumplan los requisitos establecidos, el día 30 de junio de 2019, produciéndose en ese caso el pago el 4 de julio de 2019.

Con relación a la retribución variable a corto plazo del consejero delegado para el ejercicio 2019, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en sus sesiones de 29 de enero y 13 de febrero de 2019 informó favorablemente, la propuesta de fijación de objetivos que fue aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 26 de febrero de 2019.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

La política de remuneraciones prevé entre sus objetivos con relación a los Consejeros ejecutivos fomentar una cultura de compromiso con los objetivos y de compartir los éxitos y riesgos del negocio, alineando la retribución con los objetivos a corto y largo plazo.

La compensación total de los consejeros ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo, (iii) una retribución variable a largo plazo/plurianual, (iv) prestaciones asistenciales y (v) retribuciones en especie.

El mix retributivo del Consejero Delegado correspondiente a 2018 ha sido de 60,19% la Retribución Fija Íntegra y 39,81% la retribución variable a corto plazo. Teniendo en cuenta que la retribución variable a largo plazo se devenga y abona en 2019. No obstante, si se tiene en cuenta el nivel de cumplimiento de la retribución variable a largo plazo que ha sido fijada por el Consejo en su sesión de 26 de febrero de 2019, el mix retributivo sería de 23,69% Retribución Fija Íntegra y 76,31 % retribución variable anual y plurianual.

El incentivo a corto plazo para 2018 del consejero delegado, aprobado por el Consejo e informado favorablemente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, al que con más detalle se hace referencia en el apartado B.7 de este informe, incluye métricas cuantificables y medibles que reflejan las palancas de valor de la compañía y a la vez aseguran la sostenibilidad de la empresa en el largo plazo. En este sentido los objetivos se vinculan al crecimiento de la compañía, a la ejecución operativa, a la generación de caja, al cumplimiento de parámetros de comportamiento medioambiental y relacionado con las personas, su seguridad y el clima organizacional. Todos ellos en su conjunto, se alinean con los intereses de la sociedad y ofrecen un balance equilibrado y enfocado al crecimiento sostenible.

Por su parte los planes de retribución variable a largo plazo, se inscriben en un marco plurianual, siempre superior a dos años, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en resultados a largo plazo y se tiene en cuenta el ciclo económico correspondiente. El incentivo al largo plazo correspondiente a 2018, igualmente informado favorablemente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobado por el Consejo de Administración, tiene una duración de tres años, comprendiendo el periodo 2016-2018. Entre los objetivos de este plan está el de promover la sostenibilidad de la sociedad para la creación de valor a largo plazo, reforzar la orientación del equipo directivo y del consejero delegado a la consecución de los objetivos de negocio comprometidos en los planes estratégicos y retener el talento directivo de la Sociedad. Las métricas de desempeño, a las que con mayor detalle se hace referencia en el apartado B.7 de este informe, se relacionan directamente con el crecimiento de la compañía, la generación de valor para el accionista y el desarrollo del talento del equipo de colaboradores.

Un 70% de la retribución a largo plazo del consejero delegado se abona en acciones sobre la base de creación de valor de manera que los intereses del consejero delegado se alineen con los de los accionistas. Además, existe una obligación para el consejero delegado de mantener un número de acciones equivalente a 2 veces su Retribución Fija Íntegra anual durante el plazo de 3 años.

En conclusión, la política de remuneración de la Sociedad establece un equilibrio adecuado entre sus componentes fijos y variables, de manera que en un escenario de cumplimiento estándar de los objetivos asociados a la retribución variable anual y plurianual, la retribución fija representa en torno a 1/3 del total de la compensación.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, 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, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

De acuerdo con la política de remuneraciones vigente la compensación total de los consejeros ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo, (iii) una retribución variable a largo plazo/plurianual, (iv) prestaciones asistenciales y (v) retribuciones en especie.

De acuerdo con lo anterior, la Remuneración Fija anual del consejero delegado ha ascendido en el ejercicio de 2018 a 619.625 euros. Por su parte, la retribución variable devengada en el año por el consejero delegado ha sido de 439.000 euros, lo que representa un mix retributivo de 60,19 % de retribución fija y 39,81 % de retribución variable anual.

La retribución variable plurianual, de acuerdo con el Reglamento del Plan de Incentivo a Largo Plazo para los años 2016-2018 se devenga y abona en el segundo semestre de 2019. No obstante, el Consejo de Administración, en su sesión de 26 de febrero de 2019, evaluó el nivel de cumplimiento de dicho incentivo, previo informe favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones. Con base en dicho nivel de cumplimiento el mix retributivo del consejero delegado sería de 23,69 % retribución fija y 76,31% de retribución variable anual y plurianual.

Por otro lado, como se ha explicado en el apartado anterior, la consecución de los objetivos tanto anuales como los plurianuales se liga a una serie de métricas de diversa índole y no solo a parámetros económico financieros con el objetivo de no circunscribir la retribución variable a corto plazo únicamente a metas de cumplimiento anual como pueden ser las financieras sino también incluir metas a largo plazo relacionadas con otros parámetros de sostenibilidad. Es por ello que, a pesar de la positiva evolución de las magnitudes económico-financieras en el ejercicio 2018, habiéndose incrementado el margen de EBITDA en el ejercicio 2018 en un 35% respecto del ejercicio anterior y el flujo de caja libre normalizado en un 36%, y por el juego de las ponderaciones asociadas a los distintos objetivos, la retribución variable anual del consejero delegado representa un 63,7 % de su retribución sin llegar al nivel máximo de consecución.

Tal y como puede deducirse de todo lo anterior, los mecanismos establecidos en la política de remuneraciones han tenido debida aplicación y cumplen su objetivo de alinear la remuneración del consejero con la consecución de los resultados a corto y largo plazo de la Sociedad.

B.4. 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	176.129.006	71,52

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	8.580.892	4,87
Votos a favor	166.380.275	94,46
Abstenciones	1.167.839	0,66

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

Los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales fueron modificados en el ejercicio 2018, con efectos desde el 1 de enero, por acuerdo del Consejo de Administración previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La propuesta de modificación de dichos componentes fijos fue elaborada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de conformidad con las recomendaciones incluidas en el informe sobre las remuneraciones del Consejo y de las Comisiones de diciembre de 2017 preparado por KPMG.

La propuesta aprobada modificó la remuneración fija de los consejeros en los siguientes importes:

La remuneración fija de los consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2018 se fijó en 44.500 euros y en 135.000 euros para el Presidente del Consejo de Administración.

El importe de las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones en el ejercicio 2018 se fijó en las siguientes cuantías:

Presidente del Consejo: 4.050 €
 Miembros del Consejo: 2.020 €
 Presidentes de las Comisiones: 4.050 €
 Miembros de las Comisiones: 3.000 €

Las retribuciones fijas por la condición de consejero en el ejercicio 2017 fueron las siguientes:

Miembros del Consejo: 44.044 €
 Presidente del Consejo: 133.620 €

El importe de las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones en el ejercicio 2017 fueron las siguientes:

Presidente del Consejo: 4.033 €
 Miembros del Consejo: 2.017 €
 Presidente de las Comisiones: 4.033 €
 Miembros de las Comisiones: 2.017 €

El consejero delegado no percibe dietas por asistencia al Consejo.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

El Consejero Delegado, D. Ignacio de Colmenares Brunet, es el único consejero ejecutivo y por el desempeño de las funciones que tiene delegadas y su condición de primer ejecutivo de la Sociedad, percibe la retribución prevista en el contrato de prestación de servicios celebrado entre éste y la Sociedad.

La retribución fija percibida como retribución por funciones ejecutivas de acuerdo con los términos del contrato de prestación de servicios y la Política de Remuneraciones ascendió en 2018 a un total de 619.625 euros. Adicionalmente, durante el ejercicio 2018 el Consejero Delegado ha percibido una retribución fija como remuneración por su condición de consejero como tal de 44.500 euros, que corresponde a la asignación periódica que perciben los consejeros, sin incluir, por tanto, dietas de asistencia. El importe total fijo íntegro percibido por tanto por el Consejero Delegado ha ascendido a 664.125 euros.

La retribución fija percibida como retribución por funciones ejecutivas de acuerdo con los términos del contrato de prestación de servicios ascendió en 2017 a un total de 620.121 euros (en 2018 no se ha producido un cambio de su retribución por funciones ejecutivas, sino un ajuste previsto en el contrato de prestación de servicios firmado con el consejero delegado, con el fin de que la suma de las retribuciones que perciba anualmente como Remuneración Fija no superen el importe de 664.125 euros, en cumplimiento de la Política de Remuneraciones). Adicionalmente, durante el ejercicio 2017 el Consejero Delegado percibió una retribución fija como remuneración por su condición de consejero como tal de 44.004 euros, que corresponde a la asignación periódica que perciben los consejeros, sin incluir, por tanto, dietas de asistencia.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (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.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

Los consejeros no perciben ninguna retribución variable por su condición de tales.

El Consejero Delegado, conforme a lo establecido en la Política de Remuneraciones y en su contrato de prestación de servicios, percibe una retribución variable a corto plazo determinada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función del grado de cumplimiento de objetivos anuales tanto de la Sociedad como del desempeño del Consejero Delegado.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones informó favorablemente la remuneración variable anual a percibir por el Consejero Delegado en su sesión de 15 de febrero de 2018, que fue aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 20 de febrero de 2018.

Los objetivos fijados para 2018 se clasifican en 3 categorías:

Una primera categoría está formada por objetivos cuyo resultado, además de provenir de la gestión del equipo directivo, como son el cash cost y el volumen de producción y ventas, se ven afectados en parte por variables exógenas como el precio de la celulosa o el tipo de cambio, con un peso del 20% e incluye objetivos de Cash Flow.

Una segunda categoría está formada por objetivos de gestión e impactan e impactan en los resultados a corto y medio plazo, con un peso del 20% e incluye objetivos de volumen de Producción celulosa y Venta de MWh.

Una tercera categoría está formada por objetivos de gestión del equipo directivo con impacto en los resultados a largo plazo, con un peso del 60% e incluye objetivos de Cash cost; Seguridad laboral; Mejora del comportamiento ambiental y Clima laboral.

La escala de cumplimiento se compone de tres niveles: nivel crítico, nivel target (100%) y nivel máximo (120%). El importe final se calcula teniendo en cuenta el grado de cumplimiento y la ponderación o peso asignada a cada objetivo, aplicando el procedimiento que la compañía tiene definido al efecto.

En el ejercicio 2018, el nivel de consecución de los objetivos asociados a la retribución variable anual del consejero delegado es del 46,26% (muy inferior a la media del Comité de Dirección). A la vista de ello, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó que D. Ignacio de Colmenares Brunet percibiera, como parte de su retribución variable anual, un bonus extraordinario por un importe de 132.000 euros para retribuir de una forma más adecuada su desempeño personal especialmente relevante durante el ejercicio 2018, que no refleja este año la mera aplicación automática de los porcentajes de consecución de los objetivos cuantitativos; en particular, el Consejo ha destacado el liderazgo que el Sr. Colmenares ha ejercido sobre los equipos para la consecución de los resultados y el desarrollo de los negocios de la compañía y su exitosa gestión general de esta.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

La Política de Remuneraciones establece que, con el objetivo de reconocer el esfuerzo y la generación de valor para la Compañía por parte de sus Consejeros Ejecutivos, se podrán establecer Planes de Retribución Variable a Largo Plazo vinculados a la consecución de objetivos de la Sociedad. Dichos planes deberán contener el periodo de tiempo concreto en el que medir los resultados (siendo siempre superior a 2 años); contar con objetivos y métricas específicas de resultados, umbrales máximos y mínimos de cumplimiento; y fijar una cuantía "target" y máxima a recibir en metálico y/o acciones en el caso del cumplimiento de los objetivos fijados.

En este sentido, la Junta General de Accionistas aprobó el 16 de marzo de 2016 un Plan de Incentivo a Largo Plazo para los ejercicios 2016-2018, previa propuesta del Consejo de Administración de la Sociedad acordada el 12 de febrero de 2016, cuyas características son las siguientes.

Es un plan de retribución dineraria (30%) y entrega de acciones de la Sociedad (70%) de carácter plurianual cuyas finalidades principales son: (i) incentivar el rendimiento y desempeño profesional del equipo directivo a largo plazo, (ii) promover la sostenibilidad de la Sociedad para la creación de valor a largo plazo, (iii) reforzar la orientación del equipo directivo a la consecución de los objetivos de negocio comprometidos en los planes estratégicos, (iv) comprometer a los primeros niveles de dirección con los intereses de los accionistas, y (v) retener el talento directivo de la Sociedad y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad del cargo.

El plan comprende el periodo entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2018 inclusive, con abono esperado en julio de 2019, siendo requisitos para su devengo 1) alcanzar el grado mínimo de consecución de objetivos (nivel crítico) en cada uno de los criterios a los que vienen referenciados los objetivos, y 2) que el beneficiario se halle en situación de prestación efectiva de servicios para ENCE en la fecha de devengo, con excepción de los supuestos contemplados en el Reglamento del Plan.

Los objetivos fijados tienen asociada una ponderación específica para determinar el importe final de Retribución Variable a Largo Plazo, y un umbral máximo y mínimo de cumplimiento, por debajo del cual no generan derecho al incentivo. Dichos objetivos son:

a) EBITDA del Plan Estratégico 2016/18: se fija como objetivo el EBITDA anual ajustado de grupo de sociedades del que Ence es sociedad dominante fijado en el plan estratégico 2016/2020 y se añade que para cobrar esta parte del incentivo no se podrán superar los niveles de endeudamiento establecidos en dicho plan estratégico.

Se establecen tres niveles de cumplimiento para este objetivo:

i. Se establece como nivel crítico alcanzar a 31 de diciembre de 2018 un EBITDA sintético de 132.000.000€, que es la media entre el valor sintético de EBITDA de 2015, esto es 111.000.000€ (a precio y dólar 720 y 1,25 respectivamente y volumen y cash cost reales) y el EBITDA que aparece en el plan estratégico para 2018, que es de 153.000.000€, calculado con un precio de celulosa a 720 USAD y un tipo de cambio \$/€ a 1,25, y con el volumen y el cash cost del plan estratégico.

La consecución de este nivel crítico dará lugar al 50% de porcentaje de cumplimiento de este criterio.

ii. Se establece como nivel objetivo alcanzar a 31 de diciembre de 2018 un EBITDA sintético de 153.000.000€, que es el del plan estratégico, calculado con un precio de celulosa a 720 USAD y un tipo de cambio \$/€ a 1,25 y con el volumen y el cash cost del plan estratégico. El porcentaje de cumplimiento de este criterio crecerá linealmente entre el 50% y el 100% para un EBITDA sintético entre 132.000.000€ y 153.000.000€.

La consecución de este nivel objetivo dará lugar al 100% de porcentaje de cumplimiento de este criterio.

iii. Se establece como nivel máximo alcanzar a 31 de diciembre de 2018 un EBITDA sintético de 183.000.000€, calculado con un precio de celulosa a 720 USAD y un tipo de cambio \$/€ a 1,25 y con el volumen y el cash cost del plan estratégico. El porcentaje de cumplimiento de este criterio crecerá linealmente entre el 100% y el 120% para un EBITDA sintético entre 153.000.000€ y 183.000.000€.

La consecución de este nivel máximo dará lugar al 120% de porcentaje de cumplimiento de este criterio.

b) Aumento de valor de la acción de ENCE: se toma el porcentaje de revalorización del valor medio de la acción de ENCE en el último trimestre del año 2018 respecto a 3,495€, equivalente al valor de cotización de la acción de Ence al cierre bursátil de 31 de diciembre de 2015, en relación con el porcentaje de revalorización del valor unitario de una cesta de acciones de empresas del mismo sector de actividad que la Sociedad a 31

de diciembre de 2015 respecto al valor medio en el último trimestre de 2018 de dicha cesta de acciones. La mencionada cesta de acciones estará compuesta por las siguientes empresas de referencia en el sector: Fibria, Suzano, Portucel y Altri, ponderando cada una de ellas un 25%.

i. Se establece como nivel crítico alcanzar un porcentaje mínimo de revalorización del valor medio de la acción de Ence igual al 75% del porcentaje de revalorización del valor medio de la cesta de acciones de referencia.

La consecución de dicho nivel crítico dará lugar al 50% de porcentaje de cumplimiento de este criterio.

ii. Se establece como nivel objetivo alcanzar un porcentaje de revalorización del valor medio de la acción de Ence igual al 100% del porcentaje de revalorización del valor medio de la cesta de acciones de referencia.

La consecución de dicho nivel objetivo dará lugar al 100% de porcentaje de cumplimiento de este criterio.

El porcentaje de cumplimiento de este criterio crecerá linealmente entre el 50% y el 100% para una revalorización de la acción de Ence de entre el 75% y el 100% respecto de la revalorización del valor medio de la cesta de acciones.

iii. Se establece como nivel máximo alcanzar un porcentaje de revalorización del valor medio de la acción de Ence igual o superior al 130% del porcentaje de revalorización del valor medio de la cesta de acciones de referencia.

La consecución de dicho nivel máximo dará lugar al 120% de porcentaje de cumplimiento de este criterio.

El porcentaje de cumplimiento de este criterio crecerá linealmente entre el 100% y el 120% para una revalorización de la acción de Ence de entre el 100% y el 130% respecto de la revalorización del valor medio de la cesta de acciones.

Para la determinación de este criterio, el valor de cotización de la acción de Ence así como el de las otras empresas del sector que componen la mencionada cesta de acciones, se ajustará en su caso a los repartos de dividendos que se hubieren producido durante los ejercicios 2016, 2017 y 2018 u operaciones societarias de relevancia. Asimismo, para la determinación del valor de la cesta de acciones de las otras empresas del sector se realizarán los ajustes necesarios para que el valor de dicha cesta sea en Euros.

c) Desarrollo del talento del equipo de colaboradores: se define como el cumplimiento de los compromisos para dinamizar el talento en la Compañía. Comprende la (i) Identificación de los sucesores para los puestos críticos (ii) Definir planes de desarrollo para los sucesores y empleados clave (iii) Cumplimiento de los planes de desarrollo para sucesores y empleados clave (iv) Impulsar el trabajo por proyectos contando con la involucración efectiva de empleados de otras direcciones o áreas (v) Movilidad tras 7 años en el desempeño de un puesto crítico.

De conformidad con los criterios aprobados por el Comité anual de Revisión del Talento y la Organización del Comité de Dirección en 2015, 2016 y 2017, respectivamente

i. Se establece como nivel crítico alcanzar a 31 de diciembre de 2018:

- Sucesores identificados para el 75% de los puestos críticos.
- 75% de sucesores y empleados claves tienen plan de desarrollo definido.
- 75% de cumplimiento de los planes de desarrollo.

La consecución de dicho nivel crítico dará lugar al 50% de porcentaje de cumplimiento de este criterio.

ii. Se establece como nivel objetivo alcanzar a 31 de diciembre de 2018:

- Sucesores identificados para el 100% de los puestos críticos.
- 100% de sucesores y empleados claves tienen plan de desarrollo definido.
- 90% de cumplimiento de los planes de desarrollo.

- Al menos 3 proyectos en el periodo en cada Dirección General con la involucración de empleados de otras direcciones generales.

La consecución de dicho nivel objetivo dará lugar al 100% de porcentaje de cumplimiento de este criterio.

El porcentaje de cumplimiento de este criterio crecerá linealmente entre el 50% y el 100%.

iii. Se establece como nivel máximo alcanzar a 31 de diciembre de 2018:

- Sucesores identificados para el 100% de los puestos críticos.
- 100% de sucesores y empleados claves tienen plan de desarrollo definido.
- 100% de cumplimiento de los planes de desarrollo.
- Al menos 3 proyectos en el periodo en cada dirección general con la involucración de empleados de otras direcciones generales.
- Movilidad realizada para los empleados tras 7 años de desempeño de un puesto crítico.

La consecución de dicho nivel máximo dará lugar al 120% de porcentaje de cumplimiento de este criterio.

El porcentaje de cumplimiento de este criterio crecerá linealmente entre el 100% y el 120%.

El importe del Incentivo a Largo Plazo será el resultado de la suma de los siguientes conceptos:

- 50% = % cumplimiento de los objetivos de EBITDA del Plan Estratégico 2016/18
- 30% = % de cumplimiento del objetivo de revalorización del valor medio de la acción de Ence respecto a la revalorización de la cesta de acciones de las compañías del sector.
- 20% = % de cumplimiento de los objetivos de desarrollo del talento del equipo de colaboradores.

El importe del Incentivo correspondiente al primer nivel directivo (Consejero Delegado) para el caso de cumplimiento del 100% de los objetivos es de tres anualidades de la Retribución Fija media anual de los ejercicios 2016, 2017 y 2018. En caso de grado de consecución máximo de los objetivos, el importe podrá alcanzar hasta un 120% de las cuantías citadas.

Respecto de la entrega de acciones de la Sociedad, el número máximo de acciones que podrá corresponder al consejero delegado será de 594.528 acciones. Por otra parte, este número será de 495.440 acciones si se asume que los objetivos de EBITDA, revalorización del valor medio de la acción de la Sociedad y desarrollo del talento del equipo de colaboradores se cumplen en su nivel objetivo.

El consejero delegado tiene la obligación de mantener un número de acciones equivalente a 2 veces su remuneración fija anual en las condiciones establecidas en el Plan durante el plazo de 3 años.

La Sociedad se reserva el derecho a reclamar el reembolso del incentivo a largo plazo abonado en metálico y en acciones cuando éste se haya abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. En este caso, el beneficiario deberá reembolsar en los 90 días hábiles siguientes cualquier cantidad indebidamente recibida.

Aunque el devengo y pago del importe correspondiente al Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016-2018 se producirá, de conformidad con el Reglamento, el día 30 de junio y 4 de julio de 2019, respectivamente, a fin de facilitar la información en el presente ejercicio, se informa de que el Consejo de Administración de 26 de febrero de 2019, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha evaluado el cumplimiento de los objetivos de este Plan y la retribución variable resultante para el consejero delegado. En particular, el nivel de cumplimiento de los objetivos del consejero delegado ha sido de un 85,35%, lo que supone un importe resultante de 510.147,62 euros y 422.858 acciones.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Durante el ejercicio no se ha reducido ni reclamado la devolución de componentes variables.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, 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.

Los consejeros perciben únicamente una retribución fija consistente en una asignación periódica y unas dietas por la asistencia a las reuniones, sin que la Sociedad realice aportaciones a planes de pensiones u otros sistemas de ahorro a largo plazo.

El Consejero Delegado, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y de conformidad con el contrato de prestación de servicios, es beneficiario de un sistema de previsión social mixto para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, así como de un sistema de previsión social de prestación definida con independencia del sistema de previsión social anterior.

El sistema de previsión social mixto antes mencionado es un sistema de aportación definida donde el consejero delegado aporta el 1% de su Retribución Fija Íntegra y la Sociedad aporta el 5,25% de ésta. Los derechos consolidados a 31/12/2018 ascienden a 362,40 m€ de los que 304,42 m€ corresponden a aportaciones de la sociedad y 57,98 m€ corresponden a aportaciones del consejero delegado. Los derechos consolidados a la fecha del cumplimiento de los 65 años por las aportaciones realizadas hasta 31/12/2018, ascienden a 447,36 m€ de los que 375,78 m€ corresponden a aportaciones de la sociedad y 71,58 m€ corresponden a aportaciones del consejero delegado.

Estos derechos consolidados del contrato de seguro mixto de ahorro de aportación definida en su componente de ahorro son compatibles con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero delegado. El consejero delegado perderá los derechos relativos a las aportaciones efectuadas por la sociedad en los supuestos recogidos en la cláusula 3.c del contrato de prestación de servicios:

- Extinción del contrato por infracción legal o incumplimientos graves del contrato que redunden en perjuicio verificable para la sociedad.
- Dimisión voluntaria del consejero delegado antes de cumplir 62 años.
- Incumplimiento por parte del consejero delegado de la obligación de no competencia tras el cese.

En relación con el seguro de vida y accidente, el consejero delegado aporta el 50% del coste de la prima (con el límite del 1,125% de la Retribución Fija Íntegra) y la sociedad aporta el 50% de la prima más la diferencia del coste en el supuesto de que la aportación del consejero delegado supere el mencionado límite. Las contingencias cubiertas por el seguro son las siguientes: jubilación, invalidez permanente, total declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente, incapacidad permanente absoluta declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente, gran invalidez declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente y fallecimiento.

El capital asegurado asciende al equivalente a 35 mensualidades de la Retribución Fija Íntegra del consejero delegado o, en caso de que las contingencias sean derivadas de accidente, el capital que percibiría sería equivalente de 70 de dichas mensualidades.

Por otro lado, a partir del 1 de febrero de 2016, se estableció un sistema de previsión social de prestación definida adicional al sistema de previsión social mixto. La aportación correspondiente al ejercicio 2018 ascendió a 185,75 m€, asumida en su totalidad por la sociedad. Se vincula a una edad de 62 años o más, y se introduce el derecho al cobro de un seguro de jubilación cuando se cumplan las siguientes condiciones: (a) extinción del contrato por la dimisión del consejero delegado en su cargo conforme a las cláusulas contractuales; y (b) que dicha extinción se produzca a una edad igual o superior a 62 años. Dicha prestación será de un importe igual a una anualidad de la Remuneración Fija, más la retribución por funciones no ejecutivas anual, más la remuneración variable percibida en el año anterior al momento del cese. El importe de los derechos del consejero delegado por esta póliza en el año 2018 asciende a 542,66 m€.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

Durante el ejercicio no se han devengado indemnizaciones ni pagos derivados de ceses.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

Conforme a la nueva Política de Remuneraciones el ejercicio 2018 se ha realizado una adenda del contrato de prestación de servicios del Consejero Delegado, en virtud de la cual se han incluido los siguientes ajustes:

i) Modificación de la cláusula de indemnización en caso de cese:

Conforme a la redacción anterior, la indemnización en caso de cese por cambio de control ascendía a una cantidad bruta consistente en una anualidad de la Retribución Fija Íntegra y el importe de la remuneración variable percibida en el año inmediatamente anterior al momento del cese que se amplía a dos anualidades.

Con la nueva redacción, en caso de que durante la vigencia del contrato se produjera un cambio significativo en la estructura de control de la Sociedad, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir en concepto de indemnización una cantidad bruta consistente en dos anualidades de la Retribución Fija Íntegra y el importe de las remuneraciones variables percibidas en los dos años inmediatamente anteriores al momento del cese.

ii) Modificación de la cláusula de "Clawback y Malus" en virtud de la cual se completan las situaciones que pueden dar lugar a la reducción o pérdida del derecho del Consejero Delegado a percibir la retribución variable anual o plurianual.

iii) Modificación de la cláusula de retribución variable anual:

Conforme a la redacción anterior, la Retribución variable anual prevista podía alcanzar un importe máximo del 100% de la Retribución Fija íntegra.

Conforme a la nueva redacción, la Retribución variable anual prevista podrá alcanzar un importe máximo del 120% de la Retribución Fija íntegra.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

El consejero D. Pedro Barato Triguero ha percibido una remuneración de 167.000 euros durante el ejercicio 2018 derivada del contrato de prestación de servicios suscrito entre dicho consejero y la Sociedad el 1 de marzo de 2018.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, 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.

La Sociedad no ha concedido anticipos, créditos ni garantías a los consejeros.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Tal y como se ha explicado en el apartado A, la Sociedad tiene contratada una póliza que asegura al colectivo formado por el conjunto de los consejeros frente a los siguientes riesgos derivados de accidente: fallecimiento, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente parcial (el riesgo de incapacidad permanente no lo tienen cubierto los consejeros que hayan superado la edad de 75 años). Adicionalmente, la Sociedad ofrece a los consejeros y a sus cónyuges la posibilidad de realizar anualmente un reconocimiento médico.

El Presidente del Consejo de Administración, adicionalmente a la retribución fija descrita en el epígrafe C del presente informe, es beneficiario de un seguro de salud.

El detalle de la remuneración de los consejeros por dichos conceptos en 2018 se recoge en el apartado C.1 de este Informe.

El Consejero Delegado, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y de conformidad con el contrato de prestación de servicios, es beneficiario de un vehículo de empresa, de un seguro médico familiar con opción de cuadro médico o reembolso y de un seguro mixto de ahorro y de vida y accidente.

El importe de la prima correspondiente al seguro de vida y accidente se abona a partes iguales entre el Consejero Delegado y la Sociedad, siendo los riesgos cubiertos por el seguro los siguientes: jubilación, invalidez permanente total declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente, incapacidad permanente absoluta declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente, gran invalidez declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente y fallecimiento. El capital asegurado asciende al equivalente a 35 mensualidades de la retribución fija del Consejero Delegado o, en caso de que las contingencias sean derivadas de accidente, el capital que percibiría sería equivalente a 70 de dichas mensualidades.

El detalle de la remuneración del Consejero Delegado por dichos conceptos en 2018 se recoge en el apartado C.1.

B.15. Explique 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 tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Ningún consejero devenga remuneración en virtud de los pagos que realice la Sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero.

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera 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.

Los consejeros no perciben ninguna otra remuneración distinta de las explicadas en los epígrafes anteriores.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don JOSÉ CARLOS DEL ÁLAMO JIMÉNEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNÁNDEZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JOSÉ GUILLERMO ZUBÍA GUINEA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JUAN LUIS ARREGUI CIARSOLO	Presidente dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
LA FUENTE SALADA, S.L.	Consejero Dominical	Desde 22/03/2018 hasta 31/12/2018
Don LUIS LADA DIAZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don PEDRO BARATO TRIGUERO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
RETOS OPERATIVOS XXI, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Consejero Independiente	Desde 22/03/2018 hasta 31/12/2018
TURINA 2000, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña VÍCTOR URRUTIA VALLEJO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
MENDIBEA 2002, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 22/03/2018

C.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 de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don JOSÉ CARLOS DEL ÁLAMO JIMÉNEZ	44	22	35						101	101
Don FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNÁNDEZ	44	22	45						111	103
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	44			620	439				1.103	1.275
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	44	24	40						108	86
Don JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	44	20	48						112	95
Don JOSÉ GUILLERMO ZUBÍA GUINEA	44	24	70						138	122
Don JUAN LUIS ARREGUI CIARSOLO	135	49	55						239	229
LA FUENTE SALADA, S.L.	33	18	18						69	
Don LUIS LADA DIAZ	44	24	26						94	79
Don PEDRO BARATO TRIGUERO	44	24	52					167	287	319
RETOS OPERATIVOS XXI, S.L.	44	24	15						83	75
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	33	18	12						63	
TURINA 2000, S.L.	44	24	36						104	
Doña VÍCTOR URRUTIA VALLEJO	44	18	21						83	79
MENDIBECA 2002, S.L.	11	6	6						23	77

Observaciones

La remuneración de 2017 incluye otros conceptos en especie que en este Informe se desglosan en el apartado iv de este epígrafe "Detalle de otros conceptos"

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	Plan de Incentivos a Largo Plazo 2016-2018	422.858	422.858					0,00			422.858	422.858

Observaciones

Las cifras incluidas en el cuadro anterior se devengarán el 30 de junio de 2019, produciéndose su pago el 4 de julio de 2019, de conformidad con lo previsto en el Reglamento del Plan de Incentivo a largo plazo 2016-2018.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	218

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	33	33	186	182	362	360	971	1.251

Observaciones

Las aportaciones a sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados se refieren al sistema de previsión mixto que se describe en el apartado B.9. Sin perjuicio de que los derechos económicos se consolidan, el consejero delegado perderá los derechos relativos a las aportaciones efectuadas por la sociedad en los supuestos recogidos en la cláusula 3.c del contrato de prestación de servicios con el consejero delegado:

- 1- extinción del contrato por infracción legal o incumplimientos graves del contrato que redunden en perjuicio verificable para la sociedad.
- 2- dimisión voluntaria del consejero delegado antes de cumplir 62 años.
- 3- incumplimiento por parte del consejero de la obligación de no competencia tras el cese.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ CARLOS DEL ÁLAMO JIMÉNEZ	Primas de seguro de accidentes y de seguro médico y reconocimientos médicos	3
Don FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNÁNDEZ	Primas de seguro de accidentes y de seguro médico y reconocimientos médicos	2
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	Primas de seguro de vida y seguro médico, vehículo y reconocimientos médicos	24

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	Primas de seguro de accidentes y de seguro médico y reconocimientos médicos	2
Don JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	Primas de seguro de accidentes y de seguro médico y reconocimientos médicos	2
Don JOSÉ GUILLERMO ZUBÍA GUINEA	Primas de seguro de accidentes y de seguro médico y reconocimientos médicos	2
Don JUAN LUIS ARREGUI CIARSOLO	Primas de seguro de accidentes y de seguro médico y reconocimientos médicos	3
LA FUENTE SALADA, S.L.	Primas de seguro de accidentes y de seguro médico y reconocimientos médicos	
Don LUIS LADA DIAZ	Primas de seguro de accidentes y de seguro médico y reconocimientos médicos	2
Don PEDRO BARATO TRIGUERO	Primas de seguro de accidentes y de seguro médico y reconocimientos médicos	1
RETOS OPERATIVOS XXI, S.L.	Primas de seguro de accidentes y de seguro médico y reconocimientos médicos	1
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Primas de seguro de accidentes y de seguro médico y reconocimientos médicos	
TURINA 2000, S.L.	Primas de seguro de accidentes y de seguro médico y reconocimientos médicos	3
Doña VÍCTOR URRUTIA VALLEJO	Primas de seguro de accidentes y de seguro médico y reconocimientos médicos	1
MENDIBEA 2002, S.L.	Primas de seguro de accidentes y de seguro médico y reconocimientos médicos	

Observaciones

Las cifras que se muestran se expresan en miles de euros.

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET										

Observaciones

[]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

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.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don JOSÉ CARLOS DEL ÁLAMO JIMÉNEZ	101			3	104					
Don FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNÁNDEZ	111			2	113					
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	1.103		218	24	1.345					
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	108			2	110					
Don JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	112			2	114					
Don JOSÉ GUILLERMO ZUBÍA GUINEA	138			2	140					
Don JUAN LUIS ARREGUI CIARSOLO	239			3	242					
LA FUENTE SALADA, S.L.	69				69					
Don LUIS LADA DIAZ	94			2	96					
Don PEDRO BARATO TRIGUERO	287			1	288					
RETOS OPERATIVOS XXI, S.L.	83			1	84					

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	63				63					
TURINA 2000, S.L.	104			3	107					
Doña VÍCTOR URRUTIA VALLEJO	83			1	84					
MENDIBEA 2002, S.L.	23				23					
TOTAL	2.718		218	46	2.982					

Observaciones

En relación con el importe percibido por el conjunto de consejeros por su condición de tales en el ejercicio 2018, que asciende a 1.525.480 euros se hace constar que dicha cifra no supera el límite máximo establecido por la junta general de accionistas, fijado en 1.900.000 €.

D. 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.

[La retribución percibida por D. Pedro Barato Triguero conforme a lo indicado en el apartado B.12 de este Informe, se ha incluido como "otros conceptos" en el apartado C.1.a.i., que figura incluida como "Total retribución metálico" en el apartado C.1.c.]

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[26/02/2019]

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

- [] Si
[✓] No