

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

C.I.F.

A-28212264

DENOMINACIÓN SOCIAL

ENCE ENERGIA Y CELULOSA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

CALLE DE BEATRIZ DE BOBADILLA 14, 4ª PLANTA, MADRID

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

La política de retribuciones de ENCE ENERGÍA Y CELULOSA, S.A. (en adelante "ENCE" o la "Sociedad") se basa en los siguientes principios:

a. Retribución de los consejeros en su condición de tales (por el ejercicio de sus funciones de supervisión y decisión colegiada): el Consejo de Administración (i) fijará la retribución con arreglo a lo establecido en su Reglamento y en los Estatutos, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones; (ii) procurará que la retribución responda al criterio de moderación atendiendo a las circunstancias del mercado y que se adecue a las mismas; (iii) elaborará un informe anual sobre remuneraciones de los consejeros que se pondrán a disposición de los accionistas con la convocatoria de la Junta General ordinaria y se someterá a su votación consultiva como punto separado del orden del día; y (iv) adoptará las medidas a su alcance para que la retribución de los consejeros externos sea adecuada e incentive su dedicación, sin constituir, para los consejeros independientes, un obstáculo para su independencia.

b. Retribución de los consejeros ejecutivos: Se ajustará a las directrices generales aplicables a todos los empleados y directivos de la Sociedad. En particular:

1. Recompensar de modo integral con elementos dinerarios y no dinerarios.
2. Invertir en retribución cuando se obtenga un beneficio mutuo y razonable.
3. Retribuir equitativa -diferenciando en función de las responsabilidades y la persona- y competitivamente -atraer y fidelizar a los mejores profesionales, principalmente en las posiciones clave-.
4. Retribuir según el desarrollo profesional y la contribución a los resultados, garantizando la no discriminación por razón de género, procedencia, filiación, ideología, raza o cualquier otra razón no recogida en estos principios.
5. Reconocer el esfuerzo y la actividad que indiquen logros en los resultados.
6. Alinear la retribución con los objetivos a corto y largo plazo.
7. Fomentar una cultura de compromiso con los objetivos y de compartir los éxitos y riesgos del negocio.
8. Retribuir en línea con el mercado de referencia a las personas que muestren un desempeño satisfactorio y excepcionalmente a la que produzcan resultados excepcionales y sean reconocidos como modelo profesional.
9. Evaluar sistemática y homogéneamente el desarrollo y desempeño profesional.
10. Proporcionar la formación, información y capacidad de decisión adecuados para alcanzar el máximo desarrollo posible.

Los Estatutos Sociales (arts. 42 y 43) establecen el siguiente sistema en relación con la remuneración del Consejo de Administración:

1. Retribución fija: (i) constituida por una asignación periódica y dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones; (ii) la Junta General determina el importe máximo anual de las retribuciones al conjunto de los consejeros por dichos conceptos (actualmente fijado en 1.500.000 €) y (iii) el Consejo de Administración fija la cantidad a abonar, dentro del citado límite, su distribución entre los distintos consejeros y la periodicidad de su percepción.

2. Retribución variable: adicional e independientemente de la retribución fija, podrá retribuirse mediante la entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas o cualquier otro sistema referenciado al valor de las acciones, de la Sociedad o de sociedades de su grupo, cuya aplicación será acordada por la Junta General.
3. Retribución de los consejeros ejecutivos: la retribución prevista anteriormente será compatible e independiente de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones, pensiones o compensaciones de cualquier clase, establecidos con carácter general o singular para los consejeros que mantengan con la Sociedad una relación laboral común o especial de alta dirección o de prestación de servicios, en cuyo caso constarán en la memoria anual.
4. Otros conceptos retributivos: se podrá (i) contratar un seguro de vida, accidentes, enfermedad y asistencia sanitaria para los consejeros, computándose las primas satisfechas a efectos del límite máximo; (ii) establecer un sistema de pensiones para el supuesto de fallecimiento, jubilación, invalidez, incapacidad para el ejercicio del cargo o retiro, cuyo importe, condiciones y características serán fijados por el Consejo de Administración; y (iii) contratar un seguro de responsabilidad civil.

Los consejeros ejecutivos podrán: (i) ser beneficiarios de sistemas de retribución consistentes en la entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas u otro sistema de remuneración referenciado al valor de las acciones de la Sociedad o de sociedades de su grupo, cuya aplicación será acordada por la Junta General; y (ii) ser beneficiarios de retribuciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad o de los sistemas de previsión contemplados estatutariamente.

No se han producido cambios significativos en la política de remuneraciones de la Sociedad respecto a la aplicada en el ejercicio anterior.

La Sociedad procura que su política de remuneraciones esté en línea con la que aplican otras compañías cotizadas españolas con niveles de capitalización bursátil de entre 350 y 2.600 millones de euros, con fuerte vocación internacional y con niveles de facturación y plantilla de complejidad similar a los de Ence.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

Los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad atribuyen al Consejo de Administración la competencia para determinar las retribuciones de los consejeros, contando con el previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

No obstante lo anterior, corresponde a la Junta General aprobar (i) las retribuciones consistentes en entregas de acciones de la Sociedad o de derechos de opción sobre éstas o efectuadas mediante cualquier otro sistema que esté referenciado al valor de las acciones de la Sociedad y (ii) determinar el importe máximo de las retribuciones que puede satisfacer la Sociedad con carácter anual al conjunto de sus consejeros en su condición de tales.

La Junta General de la Sociedad celebrada el 28 de junio de 2006 acordó fijar el límite de los conceptos retributivos a los que se refiere el párrafo anterior en la cuantía de 1.500.000 de euros anuales, manteniéndose actualmente en vigor al no haber sido modificado por ninguna Junta General posterior (de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales, en el cómputo de dicho límite no se consideran las cuantías correspondientes a sueldos, retribuciones, indemnizaciones, pensiones o compensaciones de cualquier clase, establecidos con carácter general o singular para aquellos consejeros que mantengan con la Sociedad una relación laboral común o especial de alta dirección o de prestación de servicios).

Adicionalmente, el artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad regula la composición, funciones y funcionamiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Así, sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo de Administración, aquella Comisión tiene las siguientes responsabilidades en relación con la retribución de los consejeros:

- i. Proponer al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y de aquellos directivos que determine el Consejo de Administración, así como las demás condiciones básicas de sus contratos, y velar por el cumplimiento de la política retributiva establecida por la Sociedad.
- ii. Proponer la revisión periódica de los programas de retribución de aquellos directivos que determine el Consejo de Administración, ponderando su adecuación y sus rendimientos y velar por su cumplimiento.
- iii. Proponer medidas para la transparencia de las retribuciones y velar por su cumplimiento.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones estaba compuesta a cierre del ejercicio 2014 por 2 consejeros independientes, 2 dominicales y 1 otros externos (ni dominical ni independiente).

El Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos de Retribuciones, acordó en su reunión celebrada el 19 de diciembre de 2013 revisar el sistema y la cuantía de las retribuciones de los consejeros y encargar a Spencer Stuart, firma de reconocido prestigio internacional líder en consultoría de compensación de consejos de administración, la revisión de la política retributiva de los consejeros de ENCE y la elaboración de un informe

comparativo de retribuciones de consejeros de sociedades cotizadas, así como la emisión de sus recomendaciones respecto de la citada política retributiva.

La política de remuneraciones de la Sociedad fue confirmada en el Consejo de Administración de 25 de febrero de 2014, teniendo en cuenta el estudio elaborado por Spencer Stuart a principios del ejercicio 2014.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

Los Estatutos Sociales de ENCE 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, sistema de pensiones para el supuesto de fallecimiento, jubilación, invalidez, incapacidad para el ejercicio del cargo o retiro y seguro de responsabilidad civil.

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 Presidente del Consejo de Administración, D. Juan Luis Arregui Ciarsolo, tenía la consideración de consejero ejecutivo hasta el 27 de mayo de 2014 (fecha en la que se le recalificó como consejero dominical), y percibió hasta esa fecha la retribución prevista en el contrato que tenía suscrito con ENCE de 24 de enero de 2007, que fue aprobado en la misma fecha por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En dicho contrato (que fue resuelto a la fecha de su recalificación como consejero dominical) se disponía que el Sr. Arregui percibiese, en concepto de retribución fija, la asignación periódica y las dietas por asistencia que en cada momento fijase el Consejo de Administración para su Presidente.

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 Ence el 22 de diciembre de 2010, que fue aprobado en la misma fecha por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y novado (incrementando el importe de la retribución fija) el 28 de enero de 2013.

El citado contrato de prestación de servicios establece que el Consejero Delegado perciba una remuneración anual de 664.130 euros distribuida en doce mensualidades, sin perjuicio de los incrementos que puedan acordarse de conformidad con los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración.

Asimismo, el citado contrato de prestación de servicios establece que las cantidades que pudieran devengarse a favor del Consejero Delegado en concepto de dietas o atenciones estatutarias por su pertenencia al Consejo de Administración de Ence o de cualquiera de las sociedades de su grupo, se considerarán, a todos los efectos, incluidas en el cómputo de la retribución fija a la que se refiere el párrafo anterior, si bien el Consejero Delegado no percibe retribución alguna por su condición de consejero.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.

- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

Los consejeros no perciben ninguna retribución variable por su condición de tales. El Consejero Delegado, conforme a 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:

Remuneración variable a corto plazo: de carácter anual, 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 como de desempeño personal; podrá alcanzar un importe máximo del 100% de la última remuneración fija, sin perjuicio de la retribución variable adicional que pueda acordarse de conformidad con los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo.

Plan de Incentivo a Largo Plazo para el periodo 2010-2015: su fin es incentivar el cumplimiento de los objetivos marcados por el Consejo de Administración durante los ejercicios 2010, 2011 y 2012, mediante la asignación anual de opciones sobre acciones dentro del límite máximo determinado por éste y en función de los objetivos alcanzados por cada beneficiario. Este Plan aprobado por el Consejo de Administración el 30 de noviembre de 2010, previa autorización de la Junta General de 22 de junio de 2010. Conforme a la autorización de la Junta General de 22 de junio de 2010 y al acuerdo del Consejo de Administración de 29 de abril de 2011, el límite máximo de opciones correspondientes a los ejercicios 2011, 2012 y 2013 atribuibles al Consejero Delegado es de 1.000.000 (límite modificado posteriormente en los términos explicados en el epígrafe C). Las condiciones principales del plan son las siguientes:

- i) Concluirá el 30 de junio de 2015, fecha en la que deberán ejercitarse todas las opciones concedidas y caducarán automáticamente las no ejercitadas.
- ii) El Consejo de Administración atribuirá las opciones en función del cumplimiento de los objetivos antes del 31 de marzo de 2011 (1er período), 31 de marzo 2012 (2º período) y 31 de marzo 2013 (3er período), siendo el número máximo total de opciones de 3.850.000 (aproximadamente el 1,49 % del capital social).
- iii) El precio de ejercicio de las opciones atribuidas en el 1er período será el correspondiente a la cotización media de cierre de la acción en los 20 días bursátiles hábiles anteriores al 22 de junio de 2010, y el de las atribuidas en el 2º y 3er períodos el correspondiente a la cotización media de cierre de la acción en los 20 primeros días bursátiles hábiles del mes de marzo de 2012 (2º período) y del mes de marzo de 2013 (3er período).
- iv) Las opciones concedidas podrán ejercitarse a partir del segundo aniversario de la fecha de concesión en cualquier momento que no tenga la consideración de periodo de actuación restringida conforme con la normativa aplicable.
- v) Para el ejercicio de las opciones concedidas será necesario que (a) el beneficiario se haya mantenido vinculado a la Sociedad hasta, al menos, dos años después de la fecha límite de concesión fijada para cada uno de los periodos, salvo determinadas circunstancias extraordinarias establecidas en el mismo, y (b) que en el momento de ejercicio, la Sociedad haya restablecido una política regular de dividendos.
- vi) El procedimiento de ejercicio de las opciones consistirá en una liquidación por diferencias: se abonará en efectivo la diferencia entre el valor de referencia de la acción calculado como la media aritmética simple de los precios medios diarios

de las acciones de Ence en el mercado continuo durante las 5 sesiones bursátiles inmediatamente posteriores a la fecha de ejercicio de las opciones y el precio de ejercicio establecido conforme al plan.

vii) En el caso de cambio de control de la Sociedad el beneficiario tendrá derecho a solicitar la liquidación anticipada del incentivo.

Plan de Incentivo a Largo Plazo para los ejercicios 2013 a 2015: plan de retribución dineraria de carácter plurianual cuyo fin es incentivar la consecución de los objetivos de negocio previstos en los planes estratégicos de la Sociedad, comprometer a los primeros niveles de dirección con los intereses de los accionistas y reforzar su permanencia en la Sociedad. Las condiciones básicas fueron aprobadas por la Junta General de 21 de marzo de 2013 y fue implantado y desarrollado por acuerdo el Consejo de Administración de 30 de abril de 2013, siendo sus características principales las siguientes:

i) Se inicia el 1 de enero de 2013 y finalizará el 31 de diciembre de 2015.

ii) Para tener derecho al incentivo será requisito imprescindible que el beneficiario se halle en situación de prestación efectiva de servicios el 1 de octubre de 2016, a excepción de los supuestos contemplados en el plan.

iii) El importe del incentivo será equivalente a un porcentaje entre el 50% y el 120% de la retribución anual fija media de cada beneficiario en los ejercicios 2013, 2014 y 2015, dependiendo del nivel de consecución de los distintos objetivos.

iv) En el primer trimestre de 2016 el Consejo de Administración evaluará el grado de cumplimiento de los objetivos por cada beneficiario y determinará el incentivo que le corresponda, que será abonado durante el cuarto trimestre de 2016.

v) En el caso de cambio de control de la Sociedad el beneficiario tendrá derecho a solicitar la liquidación anticipada del incentivo. En el caso de extinción del contrato del Consejero Delegado antes del 1 de octubre de 2016, éste percibirá la parte proporcional del incentivo hasta la fecha de extinción cuando aquella sea por jubilación, incapacidad permanente total, permanente absoluta o gran invalidez, por sentencia judicial firme, por fallecimiento o por extinción unilateral del contrato por la Sociedad sin justa causa (la comisión de infracciones legales, estatutarias o del resto de normativa societaria aplicable o por el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el contrato).

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

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 de 22 de diciembre de 2010, es beneficiario de un seguro mixto de ahorro y de vida y accidente.

En relación con el componente de ahorro, el Consejero Delegado aporta el 1% de su retribución fija y la Sociedad aporta el 5,25% de ésta, siendo las contingencias cubiertas por el seguro 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 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.

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

Explique las indemnizaciones

Los consejeros únicamente tienen derecho a indemnización en caso de terminación de sus funciones como tal, 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 y el consejero que termine su mandato o por cualquier otra causa cese en el desempeño de su cargo, no pueda 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, computándose a tal efecto dicha compensación dentro del límite que, de conformidad con los Estatutos Sociales, acuerde la Junta General.

En el caso del Consejero Delegado, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, las indemnizaciones pactadas son las descritas en el epígrafe A.7 del presente informe.

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Durante el tiempo por el que el Presidente del Consejo de Administración se mantuvo como ejecutivo, su contrato de 24 de enero de 2007 (ya resuelto como se ha explicado en el Apartado A.3), establecía que el cese por cualquier causa en el cargo de Presidente del Consejo de Administración, no daría derecho a indemnización alguna a favor de éste, sin perjuicio del derecho a percibir la indemnización que como consejero le pudiera corresponder en el supuesto descrito en el epígrafe A.6 del presente informe.

El contrato de prestación de servicios entre Ence y el Consejero Delegado de 22 de diciembre de 2010, recoge los términos y condiciones que se explican a continuación:

i) El Consejero Delegado podrá dimitir de su cargo en cualquier momento durante la vigencia del mismo, debiendo mediar un preaviso mínimo por escrito a la Sociedad de tres meses, sin que el Consejero Delegado tenga derecho a indemnización alguna. En caso de que el Consejero Delegado incumpliera con la obligación de preaviso, la Sociedad tendrá derecho a una compensación bruta equivalente de la retribución fija que aquel percibiera en el momento de la extinción del Contrato y correspondiente al período de preaviso incumplido.

ii) En cualquier momento por acuerdo del Consejo de Administración se podrán revocar las facultades delegadas al Consejero Delegado. Se equipará a este supuesto de cese por voluntad de la Sociedad la no reelección del Consejero Delegado como miembro del Consejo de Administración cuando expire su nombramiento estando vigente el presente contrato.

En los casos anteriores, el Consejero Delegado tendrá derecho a (i) un preaviso mínimo de tres meses o, en su caso, a una compensación bruta equivalente a la retribución fija que percibiera en el momento del cese y (ii) a percibir en concepto de indemnización una cantidad bruta consistente en una anualidad de la retribución fija que percibiese en ese momento, más el importe de la retribución variable percibida en el año inmediatamente anterior al momento del cese.

Cualquier retribución que pudiera devengarse a favor del Consejero Delegado por la aplicación de los planes de incentivo a largo plazo está expresamente excluida del cómputo de la indemnización a la que se refiere el párrafo anterior. Estarán asimismo excluidos el preaviso y la indemnización mencionadas en el caso de que el cese del Consejero Delegado se produzca como consecuencia de la comisión por éste de infracciones legales, estatutarias o del resto de normativa societaria aplicable o por el incumplimiento de las obligaciones establecidas en su contrato de prestación de servicios.

iii) En el supuesto de que en cualquier momento durante la vigencia del Contrato se produjera un cambio significativo en la estructura de control en la Sociedad, el Consejero Delegado podrá presentar su renuncia voluntaria al cargo, con derecho a percibir en tal caso la indemnización descrita en el apartado ii) anterior según la fecha en que se produzca el cambio de control. A tal efecto se entenderá por cambio significativo en la estructura de control la adquisición, directa o indirectamente, por un inversor que no sea en la actualidad accionista significativo de la Sociedad, de un porcentaje superior al 50% de los derechos de voto de la Sociedad, ya sea mediante la adquisición de acciones o de otros valores, mediante pactos parasociales o mediante cualesquiera otros supuestos que la ley considere de naturaleza análoga.

Dicha renuncia, en su caso, deberá presentarse en el plazo de tres meses a contar desde la fecha en que la Sociedad tenga constancia del cambio accionarial referido en el párrafo anterior. En caso contrario, se entenderá que el Consejero Delegado acepta continuar desempeñando su cargo con sujeción al resto de términos y condiciones previstos en su contrato.

iv) El Consejero Delegado, a fin de garantizar la efectiva y diligente prestación de las funciones de administración y gerencia inherentes al cargo, deberá dedicarse plena y exclusivamente a prestar sus servicios a la Sociedad, sin perjuicio de los cargos que pudiera desempeñar (i) en sociedades del grupo societario que se encuentren vinculadas directa o indirectamente con la Sociedad y (ii) en empresas familiares de naturaleza patrimonial, siempre que no afecten a su dedicación y no supongan ningún tipo de conflicto de interés con la Sociedad.

v) Durante el plazo de doce meses a contar desde su cese por cualquier causa y consecuente extinción de su contrato, el Consejero Delegado no podrá prestar sus servicios profesionales en sociedades que realicen una competencia efectiva con la Sociedad o con las sociedades del grupo societario, ni por cuenta propia, ni por cuenta de terceros, ya sea forma directa o indirecta, o iniciar por sí mismo o a través de terceros, cualquier actividad concurrente con la desarrollada por la Sociedad.

El 15% de la retribución fija que perciba el Consejero Delegado se entenderá abonada a éste en concepto de compensación por la citada obligación de no competencia con Ence o las sociedades de su grupo. En el supuesto de que el Consejero Delegado incumpliera dicha obligación de no competencia deberá devolver a la Sociedad la totalidad de la compensación abonada por tal concepto, sin perjuicio de cualquier indemnización de daños y perjuicios a la que la Sociedad pudiera tener derecho.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

Los consejeros de la Sociedad no han percibido ninguna remuneración por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo.

El Consejero Delegado, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, no ha percibido retribución alguna distinta de la prevista en su contrato de prestación de servicios de 22 de diciembre de 2010 y descrita en los epígrafes A.3, A.4 y A.5 del presente informe.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

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

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

Explique las remuneraciones en especie

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 70 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 A.3 del presente informe, es beneficiario de un seguro de salud.

El contrato de prestación de servicios de 22 de diciembre de 2010 establece que el Consejero Delegado tiene derecho a otras percepciones distintas a las descritas en los epígrafes A.3, A.4 y A.5, consistentes en seguro de vida, seguro de salud, plan de pensiones y vehículo de empresa y a otras remuneraciones en especie que, a propuesta de la Comisión de Nombres y Retribuciones, determine el Consejo de Administración de conformidad con los criterios y políticas generales que adopte la Sociedad en esta materia.

En concreto, 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 componente 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.

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

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

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.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

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

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

Los sistemas retributivos de los consejeros como tales no incorporan elementos de medición que incentiven la toma de riesgos excesivos por parte de la compañía, dado que se limitan a una asignación fija mensual y dietas por asistencia al Consejo de Administración y a sus comisiones.

Los planes de incentivo a largo plazo de la Sociedad dirigidos al Consejero Delegado y al equipo directivo, que se describen en el epígrafe A.4 del presente informe, se establecen en función del desempeño de la compañía y del desempeño personal en relación con los resultados y el valor a largo plazo de la Sociedad.

La retribución variable anual del Consejero Delegado, que se describe asimismo en el epígrafe A.4 del presente informe, se establece en función del desempeño de la compañía y del desempeño personal durante el ejercicio anterior.

En consecuencia, existe un equilibrio adecuado, a juicio de la Sociedad, entre los componentes fijos de la retribución del Consejero Delegado, que se describen en el epígrafe A.3 del presente informe, y los componentes variables de la misma. Esta circunstancia, justifica, a juicio de la Sociedad, que la retribución del Consejero Delegado no esté sujeta a pagos aplazados ni establezca cláusulas que permitan a la Sociedad reclamar su reembolso. En el mismo sentido, los planes de incentivo a largo plazo dirigidos al Consejero Delegado y a los miembros del equipo directivo tampoco establecen pagos aplazados ni cláusulas de reembolso ni períodos de retención de los derechos o importes que, en su caso, se entreguen a aquellos.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

La Sociedad tiene previsto mantener en los ejercicios 2016, 2017 y 2018 la política de retribuciones seguida hasta la fecha, basada en los principios y fundamentos enunciados en el epígrafe A.1 del presente informe y aplicada en línea con lo indicado en su epígrafe C.

De conformidad con lo previsto en la Disposición Transitoria de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, en caso de que la Junta General

Ordinaria de Accionistas de 2015 apruebe el presente informe con carácter consultivo, se entenderá que la política sobre remuneraciones de la Sociedad contenida en el mismo ha sido aprobada para los ejercicios 2016, 2017 y 2018.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

Los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración regulan el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros y el papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que ha sido detallado en el Apartado A.2 del presente informe.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

Como se explica en el epígrafe A.13 del presente informe, la retribución variable del Consejero Delegado y los planes de incentivo a largo plazo de la Sociedad dirigidos al Consejero Delegado y al equipo directivo, que se describen en el epígrafe A.4 del presente informe, se establecen en función del desempeño de la compañía y del desempeño personal en relación con los resultados y el valor a largo plazo de la Sociedad, por lo que en el futuro continuará existiendo un equilibrio adecuado, a juicio de la Sociedad, entre los componentes fijos de la retribución del Consejero Delegado, que se describen en el epígrafe A.3 del presente informe, y los componentes variables de la misma.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

Las remuneraciones percibidas por los consejeros en el ejercicio 2014 se ajustaron a la estructura y conceptos regulados en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, que se describen pormenorizadamente en el epígrafe A del presente informe.

El Consejo de Administración de la Sociedad, en sus reuniones celebradas el 17 de noviembre de 2008, el 24 de marzo de 2011 y el 25 de febrero de 2014, previos informes favorables de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó el sistema y la cuantía de las retribuciones de los consejeros aplicados durante el ejercicio 2014. En la última de dichas reuniones se acordó (siguiendo las conclusiones y recomendaciones de un estudio elaborado por Spencer Stuart) aumentar en 10.000 euros anuales la asignación fija que perciben los consejeros por su condición de tales (dividida en 12 pagos mensuales) con efectos desde el mes siguiente al de la celebración de la Junta General Ordinaria de 2014 (esto es, desde julio de 2014).

Dicha retribución ha consistido en una retribución fija formada por una asignación periódica mensual y por dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones, siendo el detalle por conceptos como sigue (importes brutos):

Consejo de Administración

Presidente: Retribución Fija: 10.302 euros (6 pagos anuales, de enero a junio de 2014) y 11.135 euros (6 pagos anuales, de julio a diciembre de 2014).

Dieta por asistencia: 4.033 euros.

Vocales: Retribución Fija: 2.834 euros (6 pagos anuales, de enero a junio de 2014) y 3.667 euros (6 pagos anuales, de julio a diciembre de 2014).

Dieta por asistencia: 2.017 euros.

Comisión ejecutiva

Presidente: Dieta por asistencia: 4.033 euros.

Vocales: Dieta por asistencia: 2.017 euros.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Presidente: Dieta por asistencia: 4.033 euros.
Vocales: Dieta por asistencia: 2.017 euros.

Comité de auditoría

Presidente: Dieta por asistencia: 4.033 euros.
Vocales: Dieta por asistencia: 2.017 euros.

Comisión asesora de política forestal y regulatoria

Presidente: Dieta por asistencia: 4.033 euros.
Vocales: Dieta por asistencia: 2.017 euros.

La retribución obtenida por el Presidente en el ejercicio 2014, se ajustó a la citada estructura y conceptos y, hasta el 27 de mayo de 2014, a lo previsto igualmente en su contrato de prestación de servicios 24 de enero de 2007.

La retribución obtenida por el Consejero Delegado en el ejercicio 2014 se ajustó a la estructura y conceptos regulados en el contrato de prestación de servicios celebrado con la Sociedad el 22 de diciembre de 2010 y en su novación de 28 de enero de 2013, descritos pormenorizadamente en el epígrafe A del presente informe.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
NORTEÑA PATRIMONIAL, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 28/01/2014.
RETOS OPERATIVOS XXI, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNÁNDEZ	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
PASCUAL FERNANDEZ MARTINEZ	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSE MANUEL SERRA PERIS	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 30/06/2014.
JOSE GUILLERMO ZUBIA GUINEA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JUAN LUIS ARREGUI CIARSOLO	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
PEDRO BARATO TRIGUERO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSE CARLOS DEL ÁLAMO JIMÉNEZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
GUSTAVO MATIAS CLAVERO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	Independiente	Desde 01/04/2014 hasta 31/12/2014.
VÍCTOR URRUTIA VALLEJO	Dominical	Desde 01/07/2014 hasta 31/12/2014.
MENDIBEA 2002, S.L.	Dominical	Desde 01/07/2014 hasta 31/12/2014.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	664	0	0	331	0	0	0	20	1.015	1.115
FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNÁNDEZ	0	39	22	0	0	42	0	3	106	86
ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	0	39	20	0	0	8	0	1	68	45
JUAN LUIS ARREGUI CIARSOLO	0	129	48	0	0	34	0	4	215	204
JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	0	39	20	0	0	30	0	2	91	80
JOSE GUILLERMO ZUBIA GUINEA	0	39	24	0	0	40	0	2	105	85
JOSE MANUEL SERRA PERIS	0	17	14	0	0	28	0	3	62	93
JOSE CARLOS DEL ÁLAMO JIMÉNEZ	0	39	24	0	0	6	0	3	72	67
PASCUAL FERNANDEZ MARTINEZ	0	39	24	0	0	18	0	3	84	76
GUSTAVO MATIAS CLAVERO	0	39	24	0	0	14	0	3	80	71
PEDRO BARATO TRIGUERO	0	39	24	0	0	8	0	1	72	66
RETOS OPERATIVOS XXI, S.L.	0	39	24	0	0	12	0	1	76	70
NORTEÑA PATRIMONIAL, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	57
VÍCTOR URRUTIA VALLEJO	0	25	12	0	0	6	0	1	44	0
MENDIBEA 2002, S.L.	0	25	12	0	0	6	0	0	43	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

IGNACIO DE COLMENARES BRUNET Plan de Incentivos a Largo Plazo Periodo 2010-2015												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014					Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
30/11/2010	503.019	503.019	2,28	Entre el 31/03/2015 y el 30/06/2015.		0	0	0,00	No aplica.			
Condiciones: No aplica.												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	503.019	503.019	2,28	Entre el 31/03/2015 y el 30/06/2015.	
Otros requisitos de ejercicio: No aplica.												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	35	35	139	118

iv) Otros beneficios (en miles de €)

IGNACIO DE COLMENARES BRUNET			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No aplica	No aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
7	7	No aplica	No aplica

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	1.015	0	0	1.015	0	0	0	0	1.015	1.115	35
FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNÁNDEZ	106	0	0	106	0	0	0	0	106	87	0
ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	68	0	0	68	0	0	0	0	68	44	0
JUAN LUIS ARREGUI CIARSOLO	215	0	0	215	0	0	0	0	215	204	0
JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	91	0	0	91	0	0	0	0	91	81	0
JOSE GUILLERMO ZUBIA GUINEA	105	0	0	105	0	0	0	0	105	85	0
JOSE MANUEL SERRA PERIS	62	0	0	62	0	0	0	0	62	93	0
JOSE CARLOS DEL ÁLAMO JIMÉNEZ	72	0	0	72	0	0	0	0	72	67	0
PASCUAL FERNANDEZ MARTINEZ	84	0	0	84	0	0	0	0	84	77	0
GUSTAVO MATIAS CLAVERO	80	0	0	80	0	0	0	0	80	72	0
PEDRO BARATO TRIGUERO	72	0	0	72	0	0	0	0	72	66	0
RETOS OPERATIVOS XXI, S.L.	76	0	0	76	0	0	0	0	76	70	0
NORTEÑA PATRIMONIAL, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	57	0
VÍCTOR URRUTIA VALLEJO	44	0	0	44	0	0	0	0	44	0	0
MENDIBEA 2002, S.L.	43	0	0	43	0	0	0	0	43	0	0
TOTAL	2.133	0	0	2.133	0	0	0	0	2.133	2.118	35

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

La retribución devengada por los consejeros en su condición de tales en 2014 no estuvo vinculada a los resultados ni a otras medidas de rendimiento de la Sociedad.

La retribución variable devengada por el Consejero Delegado en 2014 estuvo vinculada a una consecución de sus objetivos fijados para dicho ejercicio del 49,97%.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	146.213.490	58,42%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	18.914.818	12,94%
Votos a favor	127.279.615	87,05%
Abstenciones	19.057	0,01%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

- Nota a los subapartados D.1.a.i) y D.1.c):

Tal y como se deduce del cuadro que figura al principio del apartado D, los consejeros Norteña Patrimonial, S.L. y D. José Manuel Serra Peris han terminado su mandato como consejeros antes de fin de ejercicio.

En la "Retribución variable a largo plazo" y en la "Total retribución en metálico" de D. Ignacio de Colmenares Brunet no se incluyen los derechos que en su caso hubiera devengado en virtud del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2013 a 2015 (referido en el Apartado A.4) porque su consolidación está condicionada a una serie de circunstancias.

- Nota al subapartado D.1.a.ii):

Se hace constar en relación con los conceptos "Opciones al principio del ejercicio 2014" y "Opciones al final del ejercicio 2014", al no permitirlo el modelo de la Circular 4/2013 del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, que el precio y el plazo de ejercicio que se reflejan en aquel se refieren a las 270.966 opciones sobre acciones asignadas en el ejercicio 2013. El precio y plazo de ejercicio de las 232.053 opciones sobre acciones asignadas en el ejercicio 2012 son, respectivamente, 1,95 € y entre el 31/03/2014 y el 30/06/2015.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/02/2015.

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

Sí

No