
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

CIF: [A-08000630]

Denominación Social:

[**ERCROS, S.A.**]

Domicilio social:

[AVDA. DIAGONAL 593-595, 5ª PLANTA BARCELONA]

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 vigente política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad («política de remuneraciones») fue aprobada por la junta general ordinaria de accionistas el 10 de junio de 2016 para el período 2017-2019, de conformidad con lo establecido en los artículos 217 y 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital («LSC»).

Esta política de remuneraciones es coherente con el sistema de remuneración fijado en los estatutos sociales, el cual está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y a incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Los principios en que se asienta esta política son los de transparencia y moderación. Ello supone que la remuneración será la precisa para atraer y retener a la persona del perfil profesional deseado; la necesaria para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exige, y moderada para no afectar a su independencia. Asimismo, debe guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que esta tenga en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.

La política de remuneraciones establece una remuneración para los consejeros no ejecutivos (concepto que incluye a los «consejeros externos independientes» y los «otros consejeros externos») consistente en una asignación fija anual. Según el sistema de remuneración incluido en los estatutos sociales de la Sociedad, esta asignación será la única remuneración que perciban estos consejeros.

La política de remuneraciones prevé, asimismo, que el consejero ejecutivo –por sus funciones de alta dirección– perciba: un salario fijo; una remuneración variable; retribuciones en especie y la correspondiente prima por un seguro de vida a su favor.

El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de consejeros en su condición de tales («importe máximo anual») que figura en la política de remuneraciones vigente es de 900.000 euros.

La política de remuneraciones prevé que ningún consejero, incluido el consejero ejecutivo, perciba indemnización alguna en el momento de terminación de sus funciones en la Sociedad.

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.

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 529 quinceésimas de la LSC, la comisión de nombramientos y remuneraciones –en su reunión del 28 de abril de 2016– propuso la actual política de remuneraciones, que elevó al consejo de administración.

Por su parte, el consejo de administración –celebrado también el 28 de abril de 2016– aprobó el orden del día de la convocatoria de la junta general ordinaria de accionistas, en cuyo punto 13º del orden del día figuraba la aprobación de la política de remuneraciones vigente.

En la citada junta de accionistas –que se celebró el 10 de junio de 2016– esta propuesta de acuerdo fue aprobada.

El 22 de febrero de 2019, se ha reunido la comisión de nombramientos y remuneración para, entre otros temas, proponer la remuneración de los consejeros por su condición de tales y la remuneración individual del consejero ejecutivo, conforme a lo previsto en los epígrafes g) y h) de los artículos 35.4 de los estatutos sociales y 17.4 del reglamento del consejo. La propuesta de la comisión ha sido aprobada por el consejo de administración celebrado en la misma fecha.

- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la Sociedad.

A la hora de establecer la política de remuneraciones, el consejo de administración, entre otras consideraciones, tiene en cuenta la información facilitada en el informe sobre remuneraciones que anualmente publica la Comisión Nacional del mercado de Valores («CNMV») que facilita información sobre empresas comparables.

- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

Para definir la política de remuneraciones de los consejeros, la comisión de nombramientos y remuneración no ha requerido la contratación de asesores externos y ha contado con el asesoramiento del consejero delegado.

- **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.

- 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.

De acuerdo con la política de remuneraciones vigente, entre los miembros del consejo, únicamente el consejero ejecutivo –que a su vez es el consejero delegado de la Sociedad– puede percibir una retribución variable. Dicha retribución no puede exceder el 40% del importe de su salario bruto anual.

El componente variable de la retribución del consejero ejecutivo está vinculado a la obtención de mejoras relevantes y sostenibles en los resultados de la Sociedad, y se encuentra moderado por el entorno económico general, la ejecución de los planes estratégicos y la situación de la Sociedad. En 2017 y en 2018, a petición del interesado, no ha percibido retribución variable alguna.

- 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.

La principal forma de evitar que la remuneración del consejo de administración incurra en un riesgo excesivo es el cumplimiento de los requisitos de transparencia, moderación y proporcionalidad razonable con la situación de la Sociedad y los estándares de empresas comparables, establecidos en la política de remuneraciones; política que, como se ha dicho anteriormente, incluye el importe máximo anual que pueden percibir los consejeros de la Sociedad en su condición de tales. Dicho límite máximo viene a representar menos del 1,2% del gasto de personal anual y menos del 0,15% de la facturación anual.

Las medidas previstas para evitar el conflicto de interés están reguladas en el artículo 23 del código de conducta ética para el personal de Ercros, que ha sido actualizado por el consejo de administración el 26 de julio de 2018. Adicionalmente, los consejeros de la Sociedad deben someterse a lo previsto en el artículo 41 del reglamento del consejo. Finalmente, el 26 de julio de 2018, la comisión de auditoría aprobó el procedimiento de conflicto de interés, que desarrolla y amplía la normativa interna sobre esta materia.

- 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 actual política de remuneraciones no contempla ningún sistema de primas anuales (bonus), participación en beneficios, entrega de acciones u otros instrumentos financieros, planes de ahorro a largo plazo ni ningún otro tipo de remuneración suplementaria, tales como dietas por asistencia a las reuniones del consejo de administración o de las comisiones, créditos, indemnizaciones, etc.

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

La retribución de los consejeros en su condición de tales, que ha sido aprobada por el consejo de administración el 22 de febrero de 2019, a propuesta de la comisión de nombramientos y remuneración, es la siguiente:

- Para cada uno de los consejeros no ejecutivos (o externos) se les otorga una asignación fija anual por importe de 43.907 euros. El hecho de que el importe de la asignación fija sea el mismo para todos los consejeros no ejecutivos se debe a que el reducido tamaño del consejo de Ercros permite equiparar las funciones y responsabilidades de los consejeros no ejecutivos, tanto en lo que se refiere al consejo de administración como a las comisiones a las que pertenecen.

Este importe es un 1,2% superior al percibido en 2018, que fue de 43.386 euros. La comisión de nombramientos y remuneración ha propuesto este incremento, y el consejo de administración lo ha aceptado, para mantener el valor real de la remuneración. A estos efectos, utiliza el IPC de 2018, que fue del 1,2%.

De tal forma que, en 2019, el importe conjunto percibido por los consejeros externos sea de 175.628 euros frente a los 173.544 euros percibidos de forma conjunta por los consejeros externos en 2018.

La remuneración fija anual es la única que percibirán en 2019 los consejeros no ejecutivos, sin perjuicio de los seguros colectivos y de responsabilidad correspondientes al desempeño de su función como consejeros, y del reembolso de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se originen en el desempeño de su cargo.

En Ercros, no se remunera de forma adicional el cargo de presidente o miembro de las comisiones del consejo, ni se satisfacen dietas por participar en el consejo o en sus comisiones.

- **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.**

Respecto del consejero ejecutivo, el consejo de administración, a propuesta de la comisión de nombramientos y remuneración, ha acordado aplicar el mismo criterio de aumento retributivo (1,2%) que se ha determinado para el caso de los consejeros no ejecutivos, al apreciar que concurre la misma causa. Por su función de alta dirección, el consejo de administración ha acordado que el consejero ejecutivo tenga un salario fijo de 504.641 euros (498.656,63 euros en 2018).

El consejero ejecutivo no percibe remuneración alguna por el ejercicio de las funciones de supervisión y decisión colegiada del consejo.

- **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.**

Se estima que en 2019 el consejero ejecutivo perciba retribuciones en especie por un importe de 52.950 euros (48.238,86 euros en 2018). Este importe incluye la prima de seguro de vida, de asistencia médica y el uso de vehículo. La variación entre ambos ejercicios se debe al aumento previsto del coste fijado por los proveedores de estos servicios.

Según el contrato suscrito entre la Sociedad y el consejero delegado, el importe máximo de la suma de las primas netas anuales en concepto de seguro de vida y asistencia médica se fija en 40.000 euros. En 2019, se estima que dicha suma sea de 36.100 euros (32.221,53 euros en 2018).

- 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.

El consejo de administración, en su reunión del 22 de febrero de 2019 –a propuesta de la comisión de nombramientos y remuneración, y a petición del propio interesado– ha fijado la retribución variable del consejero ejecutivo, a satisfacer en 2019 en relación con el ejercicio 2018, en el 0% del salario bruto anual, el mismo porcentaje que en los siete ejercicios anteriores.

El contrato del consejero ejecutivo no contempla un importe monetario máximo en términos absolutos para la retribución variable, pero sí un importe monetario máximo en términos relativos, fijado en el 40% del salario bruto anual de dicho consejero.

- 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.

Hasta 2011, la Sociedad aportaba un importe equivalente al 2% de las retribuciones dinerarias fijas anuales del consejero ejecutivo al plan de pensiones de los empleados del Grupo Ercros, que es de aportación definida. Este porcentaje era fijo e igual para todos los partícipes y no estaba vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo de cada uno de ellos.

A partir de 2011, la Sociedad no ha realizado ninguna nueva aportación al plan de pensiones del Grupo Ercros a favor del consejero delegado al perder dicho consejero su condición de partícipe por haber cumplido 65 años de edad.

Las aportaciones realizadas a este plan han dado lugar a derechos económicos plenamente consolidados a favor del consejero ejecutivo, que tienen el mismo tratamiento que las aportaciones que se realizan a favor del resto de trabajadores de Ercros.

Al 31 de diciembre de 2018, el fondo de pensiones del cual es beneficiario el consejero ejecutivo tenía un importe acumulado de 108.117,59 euros. En 2019, este importe solo variará por la rentabilidad que obtenga el fondo de pensiones dado que, como se ha dicho, en la actualidad la Sociedad no realiza aportaciones a este fondo de pensiones a favor del consejero ejecutivo.

- 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.

La política de remuneraciones vigente no prevé que los consejeros, incluido el consejero ejecutivo, puedan percibir ningún tipo de indemnización en caso de terminación de sus funciones en la Sociedad, sea por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual a voluntad de la empresa o del consejero afectado.

Si bien el contrato del consejero ejecutivo incluye cláusulas de no concurrencia y exclusividad, salvo autorización por escrito; no competencia post-contractual durante un año y secreto profesional, el mismo no contempla ninguna retribución específica ni indemnización vinculada a dichas cláusulas.

- **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 consejero delegado tiene suscrito un contrato de trabajo con Ercros, de duración indefinida, que está regido por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, de regulación de la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, que fue novado el 21 de mayo de 2015 para adecuarlo a los artículos 249 y 529 octodécimos de la LSC. El 10 de junio de 2016, se ratificó dicho contrato con motivo de la reelección de dicho consejero.

Además de las condiciones salariales descritas, el contrato de este consejero incluye cláusulas de no concurrencia y exclusividad, salvo autorización por escrito; no competencia post-contractual durante un año y secreto profesional. A raíz de la novación del contrato del consejero ejecutivo, y a petición del propio interesado, quedó suprimida la cláusula de indemnización en caso de finalización de sus funciones en la Sociedad.

Como consecuencia de la novación citada, el contrato también incluye un límite del importe máximo de la suma de las primas netas anuales por los seguros de vida y de asistencia médica, que se fija en 40.000 euros, como se ha explicado. A fin de no exceder este importe, en caso de un aumento del coste fijado por los proveedores de estos servicios se rebajarán las prestaciones incluidas en los mismos.

- **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.**

En 2019, los consejeros no van a percibir remuneraciones suplementarias devengadas como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes al cargo de consejero, excepto el consejero ejecutivo que, como se ha descrito anteriormente, percibirá una retribución por sus funciones de alta dirección.

- **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.**

En 2019, no está previsto que los consejeros de Ercros sean retribuidos mediante anticipos, créditos o garantías a su favor, toda vez que dichas retribuciones no forman parte de la política de remuneraciones de los consejeros de Ercros.

- **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.**

La política de remuneraciones vigente no prevé que los consejeros puedan percibir ninguna otra remuneración suplementaria distinta de las citadas en los apartados anteriores, ni en 2019 está previsto que la perciban.

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.

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la junta.

Desde el 10 de junio de 2016, la junta no ha aprobado ninguna nueva política de remuneraciones ni ha modificado la actual, vigente para el período 2017-2019.

- 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.

El consejo de administración no ha aprobado ningún cambio en las determinaciones específicas 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.

El consejo de administración no prevé presentar a la junta general ordinaria de accionistas que se celebrará en 2019 cambios en la política de remuneraciones respecto del ejercicio en curso. De acuerdo con lo previsto en el artículo 529 novodecies, sí prevé el consejo presentar a la aprobación de la junta una nueva política de remuneraciones para el período 2020-2022, dado que este año finaliza la vigencia de la política actual.

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.

[www.ercros.es/Accionistas e inversores/Gobierno corporativo \(marco regulatorio\)](http://www.ercros.es/Accionistas_e_inversores/Gobierno_corporativo_(marco_regulatorio)).

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.

El informe de remuneraciones del ejercicio anterior obtuvo el 98,3% de votos favorables por parte de los accionistas que asistieron a la junta, lo cual es indicativo del amplio respaldo de que goza dicha política entre el accionariado de 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.

El 23 de febrero de 2018, se reunió la comisión de nombramientos y remuneración para, entre otros temas, proponer la retribución de los consejeros por su condición de tales y la remuneración individual del consejero ejecutivo, y elevar su propuesta a la aprobación del consejo de administración, que se celebró en la misma fecha.

Para determinar las remuneraciones de los consejeros, la comisión de nombramientos y remuneración no requirió la contratación de asesores externos pero sí contó con la opinión y el asesoramiento del consejero delegado.

De acuerdo con la política de remuneraciones, los criterios utilizados por la comisión de nombramientos y remuneraciones para hacer su propuesta fueron: la moderación; la situación de la Sociedad; la promoción de la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad; la proporcionalidad con la importancia de la Sociedad y los estándares del mercado de empresas comparables; y el cumplimiento del marco regulatorio en que se basa dicha política.

Teniendo en cuenta estos criterios, la comisión de nombramientos y remuneración propuso –y el consejo de administración aprobó por unanimidad– aumentar en un 5% la retribución fija individual percibida por los consejeros externos en 2017.

Asimismo, el consejo de administración –a propuesta de la comisión de nombramientos y remuneración– aprobó aplicar al salario del consejero ejecutivo el mismo aumento retributivo y –a petición del propio interesado– fijó la retribución variable de dicho consejero ejecutivo en el 0% del salario bruto anual.

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.

En el momento de establecer el importe máximo anual que pueden percibir los consejeros de la Sociedad en la vigente política de remuneraciones, el consejo ya se aseguró de que la remuneración conjunta del consejo fuera compatible con el resultado previsto a largo plazo por la Sociedad y que evitase exponerla a un riesgo excesivo por este concepto.

Adicionalmente, la sencillez de la estructura de esta política de remuneraciones, que únicamente contempla como remuneración de los consejeros no ejecutivos un pago fijo y como remuneración del consejero ejecutivo una retribución fija y una variable, y retribuciones en especie limitadas, reduce notablemente la exposición al riesgo en que pueda incurrir la Sociedad por la remuneración de sus consejeros.

En 2018, no se produjo ninguna situación de conflicto de interés por la remuneración de los consejeros.

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.

La remuneración conjunta del consejo de administración, incluidos todos los conceptos retributivos, en 2018 fue de 720.437,69 euros.

La ratio obtenida de dividir la retribución conjunta percibida en 2018 por los miembros del consejo de administración entre el resultado del Grupo es del 1,6% (del 1,5% en 2017).

De acuerdo con los criterios de prudencia y moderación que deben tenerse en cuenta a la hora de establecer las retribuciones de los consejeros, como se ha dicho en el apartado B.1. anterior, en 2018 el consejo aprobó incrementar un 5% los componentes fijos devengados a los consejeros para aquel ejercicio. Este incremento es significativamente inferior al 27,2% que había aumentado el ebitda ordinario del Grupo en el ejercicio anterior.

Asimismo, la subida de la remuneración fija está en línea con las positivas perspectivas del Grupo a medio plazo, que prevé que se mantenga el actual entorno de mercado.

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	75.536.256	68,10
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	179.642	0,20
Votos a favor	74.217.792	98,30
Abstenciones	1.138.822	1,50

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 por los consejeros externos se han incrementado en un 5%.

A la hora de establecer la cuantía del incremento, la comisión de nombramientos y remuneración ha tenido en cuenta la mejora del rendimiento de la Sociedad en los dos años anteriores, las favorables perspectivas futuras y el hecho de que la remuneración conjunta de los consejeros externos había permanecido congelada durante los anteriores nueve años.

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.

Para determinar el sueldo devengado por el consejero delegado y proponer la variación respecto del año anterior, la comisión de nombramientos y remuneración ha utilizado los mismos criterios que en el caso de la remuneración fija de los consejeros externos y ha aplicado el mismo porcentaje de incremento al apreciar que concurre la misma causa.

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:

De acuerdo con la política de remuneraciones vigente, el consejero ejecutivo –que a su vez es el consejero delegado de la Sociedad– es el único miembro del consejo que puede percibir una retribución variable. Como se ha dicho anteriormente, dicha retribución no puede exceder el 40% del importe de su salario bruto anual y la misma ha de ser determinada anualmente por la comisión de nombramientos y remuneración.

La retribución variable del consejero ejecutivo, a satisfacer en 2018, fue –a petición del propio interesado– del 0% del salario bruto anual, el mismo porcentaje que desde 2011.

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

No procede.

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.

No aplicable.

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 externos no son beneficiarios de ningún fondo de pensiones ni de ninguna prestación por jubilación o supervivencia financiados total o parcialmente, interna o externamente, por la Sociedad.

Únicamente el consejero delegado es beneficiario de los derechos económicos plenamente consolidados generados por las aportaciones realizadas por la Sociedad durante el periodo 1996–2011, que abarca desde su incorporación a la Sociedad hasta la pérdida de su condición de partícipe del plan de pensiones de los empleados del Grupo Ercros, por haber cumplido 65 años de edad.

Al 31 de diciembre de 2018, el importe acumulado del plan de pensiones del cual es beneficiario el consejero ejecutivo era 108.117,59 euros (113.136,39 euros al 31 de diciembre de 2017). La disminución de este importe (4,4%) es debida a la rentabilidad negativa durante 2018 de los activos en los que están invertidos los fondos de dicho plan.

Las características del plan de pensiones de los empleados del Grupo Ercros se han explicado en el apartado A.1.

En la novación del contrato suscrito entre el consejero delegado y la Sociedad, realizada el 21 de mayo de 2015, quedó suprimida cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual de dicho consejero o por cualquier otro motivo.

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.

En 2018 ningún consejero ha cesado de sus funciones de forma anticipada por voluntad propia o de la empresa o por la finalización de su contrato. En cualquier caso, la política de remuneraciones prevé que ningún consejero, incluido el consejero ejecutivo, perciba indemnización alguna en tales supuestos.

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.

Únicamente el consejero delegado tiene suscrito un contrato con la Sociedad, toda vez que es el único consejero con funciones ejecutivas en el Grupo. Este contrato no ha experimentado ninguna variación desde su novación en 2015.

Las condiciones y características del contrato del consejero delegado se han explicado en el apartado A.1.

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

En 2018, ningún consejero ha percibido una remuneración suplementaria devengada como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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.

En 2018, ningún consejero –externo o ejecutivo– ha sido retribuido mediante anticipos, créditos o garantías a su favor, toda vez que dichas retribuciones no forman parte de la política de remuneraciones de los consejeros de Ercros.

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

De acuerdo con la política de remuneraciones vigente, únicamente el consejero delegado puede percibir retribuciones en especie. En 2018, dichas retribuciones ascendieron a 48.238,86 euros (40.018,76 en 2017). Este importe incluye la prima de seguro de vida, de asistencia médica y el coste por el uso de vehículo. La variación entre ambos ejercicios se debe al aumento del coste fijado por los proveedores de estos servicios.

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.

La Sociedad no ha remunerado a ningún consejero a través de pagos satisfechos a una tercera entidad.

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.

La política de remuneraciones vigente no prevé que los consejeros puedan percibir ninguna otra remuneración distinta de las citadas en los apartados anteriores, ni en 2018 la Sociedad ha retribuido a ningún consejero -directa o indirectamente- con ninguna otra cuantía que las informadas.

En 2018, ningún consejero ha realizado operaciones vinculadas con la Sociedad o su Grupo de empresas.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don ANTONIO ZABALZA MARTÍ	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña LOURDES VEGA FERNÁNDEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña CARME MORAGUES JOSA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018

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 ANTONIO ZABALZA MARTÍ				499				48	547	515
Don LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	43								43	41
Don EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	43								43	41
Doña LOURDES VEGA FERNÁNDEZ	43								43	41
Doña CARME MORAGUES JOSA	43								43	41

Observaciones

El epígrafe «Otros conceptos» incluye los pagos realizados por la Sociedad a favor del consejero ejecutivo en concepto de prima de seguro de vida, de asistencia médica y el uso de vehículo.

La diferencia entre 2018 y 2017 de la retribución devengada a favor de la consejera Carme Moragues se explica por su incorporación a la Sociedad el 21 de marzo de 2017.

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 ANTONIO ZABALZA MARTÍ	Plan							0,00				
Don LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	Plan							0,00				
Don EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	Plan							0,00				
Doña LOURDES VEGA FERNÁNDEZ	Plan							0,00				
Doña CARME MORAGUES JOSA	Plan							0,00				

Observaciones

Ercros no tiene establecido ningún sistema retributivo a favor de sus consejeros basado en acciones u otros instrumentos financieros.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANTONIO ZABALZA MARTÍ	
Don LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	
Don EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	
Doña LOURDES VEGA FERNÁNDEZ	
Doña CARME MORAGUES JOSA	

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 ANTONIO ZABALZA MARTÍ					108	113		
Don LAUREANO ROLDÁN AGUILAR								
Don EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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
Doña LOURDES VEGA FERNÁNDEZ								
Doña CARME MORAGUES JOSA								

Observaciones

La disminución en un 4,4% del importe de los fondos acumulados del fondo de pensiones del consejero delegado en 2018 respecto de 2017 es debido a la rentabilidad negativa de los activos de este fondo durante 2018 dado que, desde 2011, la Sociedad no realiza aportaciones a este fondo de pensiones a favor de dicho consejero, ni se ha producido rescate parcial alguno.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTONIO ZABALZA MARTÍ	Concepto	
Don LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	Concepto	
Don EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	Concepto	
Doña LOURDES VEGA FERNÁNDEZ	Concepto	
Doña CARME MORAGUES JOSA	Concepto	

Observaciones

Ningún consejero ha percibido en 2018 ningún tipo de remuneración por otros conceptos distintos de los especificados en los subepígrafes anteriores.

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 ANTONIO ZABALZA MARTÍ										
Don LAUREANO ROLDÁN AGUILAR										
Don EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO										
Doña LOURDES VEGA FERNÁNDEZ										
Doña CARME MORAGUES JOSA										

Observaciones

En 2018, ningún consejero –externo o ejecutivo– ha recibido remuneraciones por su pertenencia a consejos de otras sociedades del Grupo, por ningún concepto retributivo (retribución fija, variable a corto o largo plazo, dietas, indemnizaciones, acciones, sistemas de ahorro a largo plazo, anticipos, créditos, garantías a su favor o cualquier otro concepto o beneficio).

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 ANTONIO ZABALZA MARTÍ	Plan							0,00				
Don LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	Plan							0,00				
Don EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	Plan							0,00				
Doña LOURDES VEGA FERNÁNDEZ	Plan							0,00				
Doña CARME MORAGUES JOSA	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANTONIO ZABALZA MARTÍ	
Don LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	
Don EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	
Doña LOURDES VEGA FERNÁNDEZ	
Doña CARME MORAGUES JOSA	

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 ANTONIO ZABALZA MARTÍ								
Don LAUREANO ROLDÁN AGUILAR								
Don EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO								
Doña LOURDES VEGA FERNÁNDEZ								
Doña CARME MORAGUES JOSA								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTONIO ZABALZA MARTÍ	Concepto	
Don LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	Concepto	
Don EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	Concepto	
Doña LOURDES VEGA FERNÁNDEZ	Concepto	
Doña CARME MORAGUES JOSA	Concepto	

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 ANTONIO ZABALZA MARTÍ	547				547					
Don LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	43				43					
Don EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	43				43					
Doña LOURDES VEGA FERNÁNDEZ	43				43					
Doña CARME MORAGUES JOSA	43				43					
TOTAL	719				719					

Observaciones

El hecho de que los datos del cuadro anterior se tengan que presentar en miles de euros, hace que el total, resultante del sumatorio de las partes, no coincida exactamente con el dato expresado en euros, que es 720.437,69 euros.

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.

Ercros tiene contratado un seguro de responsabilidad de administradores y directivos que cubre las posibles reclamaciones por errores de gestión de estos. Este seguro cubre, asimismo, la responsabilidad de los administradores y directivos cesados a partir de 2003, año en que se contrató el mismo. Dicho seguro ha devengado en 2018 una prima neta de 70.000 euros (76.000 euros en 2017) y se renueva anualmente.

El resto de información relevante en materia de remuneración de los consejeros ha quedado recogida en el presente informe, sin que a juicio de la Sociedad sea necesario incluir ninguna otra información adicional.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 22 de febrero de 2019.

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

22/02/2019

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

- Si
 No