

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-08000630

DENOMINACIÓN SOCIAL

ERCROS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

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

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

Principios y fundamentos generales de la política de remuneración:

La política de remuneración de los consejeros de Ercros está sometida a los requisitos de transparencia y moderación. Ello supone que la remuneración sea la precisa para atraer y retener a las personas del perfil profesional deseado; la necesaria para retribuir la dedicación, calificación y responsabilidad que el cargo exige; y moderada para no afectar a su independencia. Asimismo, se establece que la retribución debe guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que ésta tenga en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. Esta política es coherente con el sistema de remuneración de los consejeros de Ercros, que está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. La política de remuneración, definida en los estatutos sociales (EESS) y el reglamento del consejo de administración (RCA), prescribe que los consejeros tienen derecho a percibir una retribución por su condición de tales, cuyo importe máximo conjunto debe ser sometido a la aprobación de la junta ordinaria de accionistas y estar conforme con la política de remuneración. El consejo de administración tiene la facultad de distribuir esta cantidad fija anual entre los distintos administradores, para ello deber tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero y las demás circunstancias objetivas que considera relevantes. La remuneración fija anual es la única retribución que perciben los consejeros externos, sin perjuicio de los seguros colectivos y de responsabilidad civil 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. El consejero ejecutivo puede percibir una retribución fija, una retribución variable y otros beneficios en especie por sus funciones de alta dirección. También puede ser retribuido mediante la entrega de acciones de la sociedad y ser beneficiario de un seguro de vida.

El marco regulatorio en que se basa la política de remuneración de los consejeros de Ercros es:

-El artículo 35 de los EESS, cuya modificación para su adaptación a lo previsto en la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital, se va a someter a la aprobación de la junta de accionistas extraordinaria, prevista para el 5 de marzo de 2015 en primera convocatoria y para el 6 de marzo de 2015 en segunda convocatoria.

-Los artículos 37, 37 bis y 37 ter, del RCA, modificado el primero e introducidos los segundos por acuerdo del consejo de 22 de enero de 2015, para adaptarlos también a la Ley 31/2014.

-Las recomendaciones 33 a 36 y los criterios orientadores contenidos en el Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

-Lo previsto en la legislación vigente, fundamentalmente los artículos 217-219, 249 bis, 529 ter, 529 quinceles, 529 sexdecies, 529 septdecies, 529 octodecies y 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el ejercicio de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas:

En abril de 2014, el consejero ejecutivo se acogió a la posibilidad, contemplada en su contrato con la sociedad, de sustituir la remuneración en especie por uso de vivienda que venía percibiendo por una remuneración dineraria en la cuantía prevista en dicho contrato. Esta decisión ha supuesto un cambio en la estructura de la remuneración de este consejero (menos pagos en especie y más remuneración dineraria) con un resultado neto de reducción de la remuneración

total. Concretamente, entre 2013 y 2014, los pagos en especie pasaron de 93.127,26 euros a 45.395,05 euros, en tanto que la retribución dineraria pasó de 434.695,15 euros a 465.218,11 euros. La remuneración total, por tanto, pasó de 527.822,41 euros en 2013 a 510.613,16 euros en 2014; es decir, una disminución de 17.209,25 euros. El impacto de este trasvase de conceptos aplicado a todo el año supondrá en 2015 una remuneración total estimada de 503.511,02 euros, frente a los 510.613,16 euros percibidos en 2014. Ercros no remunera a sus consejeros mediante el pago de opción sobre acciones.

Criterios utilizados para establecer la política de remuneración de la sociedad:

Los criterios utilizados para establecer la política de remuneración de los consejeros de Ercros son:

-La coherencia con los requisitos de transparencia y moderación.

-La proporcionalidad con la importancia de la sociedad y la situación económica en que ésta se desarrolló en 2014.

-El cumplimiento con la normativa interna (EES y RCA) y la legislación vigente (Ley de Sociedades de Capital).

De acuerdo con estos criterios, la política de remuneración de los consejeros en 2015 contempla la congelación de las retribuciones totales con relación a las percibidas en 2014.

Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto de los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo):

Únicamente el consejero ejecutivo puede percibir una retribución variable que, por contrato, no puede exceder el 40% del importe de su salario bruto anual. El componente variable de su retribución está vinculado a la obtención de mejoras relevantes y sostenibles en los resultados de la compañía, y se encuentra moderado por el entorno económico general y por la situación de la compañía en particular.

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

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 529 quinquedecies de la Ley de Sociedades de Capital, la comisión de nombramientos y remuneración es la responsable de determinar y someter al consejo de administración una propuesta sobre la política anual de remuneración de los consejeros, en base a los criterios citados anteriormente.

Según el artículo 17 del reglamento del consejo de Ercros, entre las funciones de la comisión de nombramientos y remuneración figuran las siguientes:

a) Proponer el importe máximo de remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales, que deberá ser aprobado por la junta general, y su distribución entre cada uno de ellos.

b) Proponer la remuneración individual de los consejeros ejecutivos y del primer nivel de directivos, tanto en su importe como en sus distintos elementos constitutivos.

Una vez determinadas las remuneraciones, el presidente de la comisión informará al consejo de administración de la remuneración de sus miembros en cuanto a sus funciones como tales y al consejero delegado de las retribuciones de los altos directivos a que se ha hecho referencia anteriormente, quien a su vez informará a los directivos afectados y al correspondiente servicio de la sociedad para que proceda a la aplicación de las nuevas remuneraciones.

c) Vigilar el cumplimiento de la política de remuneración.

Por su parte, el consejo de administración, según lo previsto en el artículo 5 de su reglamento, es el responsable de tomar decisiones relativas a:

a) La remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneración aprobada por la junta general.

b) La retribución adicional del consejero ejecutivo, por sus funciones delegadas y demás condiciones que deba respetar su contrato.

c) La distribución de la remuneración entre los distintos administradores.

El 26 de febrero de 2015, la comisión de nombramientos y remuneración acordó por unanimidad, elevar al consejo de administración su propuesta de política de remuneración de los consejeros correspondiente al ejercicio 2015, que comprende el importe máximo de remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales, la distribución de este importe entre cada consejero.

Para definir la política de remuneración de los consejeros, la comisión de nombramientos y remuneración no ha requerido la contratación de asesores externos.

El 30 de abril de 2014, el consejo de administración nombró presidente de la comisión de nombramientos y remuneración al consejero independiente, D. Eduardo Sánchez Morrondo, en sustitución de D. Luis Fernández-Goula Pfaff, que había agotado el mandato de cuatro años por el que fue nombrado.

En cumplimiento del artículo 529 quince de la Ley de Sociedades de Capital, incorporado por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, en su primera sesión celebrada en 2015, concretamente el 22 de enero, el consejo de administración acordó aumentar de dos a tres el número de miembros de dicha comisión y designar a D. Luis Fernández-Goula Pfaff como vocal de la misma.

En la actualidad, la comisión de nombramientos y remuneración está formada por tres consejeros independientes, entre ellos su presidente. Son miembros de la comisión: D. Eduardo Sánchez Morrondo, como presidente, y D. Ramón Blanco Balín y D. Luis Fernández-Goula Pfaff, como vocales.

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

Para 2015, el consejo de administración, previo informe de la comisión de nombramientos y remuneración, ha acordado por unanimidad proponer a la junta de accionistas que el importe máximo de remuneración anual para el conjunto de los consejeros en su condición de tales sea de 700.000 euros, de conformidad con el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital. Esta cantidad incluye las remuneraciones ordinarias de todos los consejeros, por todos los conceptos retributivos.

En el supuesto de que el consejero delegado fuera cesado en sus funciones y el cese no estuviera motivado por el incumplimiento de sus funciones como consejero delegado, la cantidad citada en el párrafo anterior se vería incrementada en 550.000 euros.

Todo ello sin perjuicio de los seguros colectivos y de responsabilidad civil correspondientes al desempeño de la función como consejeros, y del reembolso de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se originen en el desempeño de la función como consejeros.

El consejo de administración, en ejercicio de su facultad de distribuir el importe máximo anual entre los distintos administradores, ha establecido que la remuneración anual de cada consejero externo en 2015 se eleve a 41.320 euros. Esta cantidad es la misma para los cuatro consejeros externos toda vez que, dado el tamaño del consejo de Ercros, se pueden equiparar las funciones y responsabilidades de todos los consejeros externos, tanto en lo que se refiere al consejo de administración como a las comisiones a las que pertenecen.

Esta remuneración fija anual es la única que percibirán en 2015 los consejeros externos, sin perjuicio de los seguros colectivos y de responsabilidad civil 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 alguna comisión del consejo, ni se satisfacen dietas por participar en el consejo o en sus comisiones.

Por lo que se refiere al consejero ejecutivo, el consejo de administración, a propuesta de la comisión de nombramientos y remuneración, ha acordado por unanimidad establecer la retribución fija en 474.911,02 euros (465.218,11 euros en 2014). Tal como se explica en el apartado A.1. anterior, la retribución total, que asimismo incluye los pagos en especie, se estima que disminuirá en unos 7.000 euros.

De acuerdo con el artículo 37 ter del reglamento del consejo, el consejero ejecutivo no puede percibir remuneración alguna por el ejercicio de las funciones de supervisión y decisión colegiada del consejo.

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
--

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.

Ercros no tiene establecido ningún plan retributivo a favor de sus consejeros, incluidos planes sobre acciones u otros instrumentos financieros.

Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.

Desde 2011, la política de remuneración de los consejeros de Ercros no contempla ningún tipo de retribución en concepto de participación en beneficios.

Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).

Ercros no tiene establecido un sistema de primas anuales para sus consejeros.

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.

De acuerdo con lo previsto en los estatutos sociales y el reglamento del consejo de administración, únicamente el consejero ejecutivo puede ser beneficiario de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable en función del rendimiento de la sociedad.

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.

El consejo de administración, a propuesta de la comisión de nombramientos y remuneraciones, ha fijado la retribución variable del consejero ejecutivo a cuenta del ejercicio 2014 en el 0% del salario bruto anual (el mismo porcentaje que en el año anterior).

Para determinar la retribución variable, la comisión de nombramientos y remuneración ha tenido en cuenta la situación de la sociedad y el difícil contexto económico en el que tuvo que desenvolverse.

No está previsto que el consejero ejecutivo vaya a ser beneficiario en 2015 de ningún plan de retribución mediante la entrega de acciones de la sociedad o instrumentos referenciados al valor de la acción (tampoco la percibió en 2014). Este tipo de retribución no puede ser percibido por los consejeros externos.

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

El consejero ejecutivo puede ser beneficiario de sistemas de previsión financiados por la compañía, tales como aportaciones a planes de pensiones, seguros de vida o cualesquiera otros, no así los consejeros externos.

Hasta 2011, dicho consejero se ha beneficiado de un plan de pensiones de aportación definida, al que se aportaba el 2% de sus retribuciones dinerarias fijas anuales. A partir de esta fecha, la sociedad no ha realizado ninguna aportación más dado que, en virtud de lo estipulado en el artículo 29.1 del reglamento de especificaciones del plan de pensiones de los empleados del grupo Ercros, el consejero ejecutivo perdió la 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, dado que tiene el mismo tratamiento que las aportaciones del resto de trabajadores del grupo Ercros y son compatibles con la indemnización prevista en su contrato de alta dirección y que se detallan en el apartado siguiente.

En 2014, el fondo de pensiones del cual es beneficiario el consejero delegado tenía un importe acumulado de 101.416,35 euros. En 2015, este importe variará en función del rendimiento que tenga este fondo.

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

Explique las indemnizaciones

Los consejeros externos no tienen derecho a ningún tipo de indemnización.

El consejero ejecutivo tiene pactada en su contrato una indemnización equivalente a una anualidad de la retribución total percibida, para los supuestos de desistimiento por parte de Ercros; despido disciplinario declarado improcedente y resolución del contrato por voluntad del alto directivo sobre la base de cualquiera de las causas previstas en el artículo 10.3 del Real Decreto 1382/1985, referidas a modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que sean perjudiciales para el alto directivo, impago reiterado de salarios o cualquier otro incumplimiento grave por la empresa.

En los dos primeros supuestos, Ercros deberá comunicar su decisión con un preaviso de tres meses. En caso de incumplimiento de dicho preaviso, el alto directivo tendrá derecho a una indemnización adicional equivalente a los salarios correspondientes al período incumplido.

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

Como se ha dicho en el apartado A.6. anterior, el consejero ejecutivo 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.

Además de las condiciones salariales y de indemnización 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.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

En 2015, 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.

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

En 2015, 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 la sociedad con relación a los consejeros.

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

Explique las remuneraciones en especie

Se estima que en 2015 el consejero ejecutivo perciba pagos en especie por un importe de 28.600 euros, lo que supone una disminución del 37% respecto a lo percibido en 2014. La razón de esta disminución se explica en el apartado A.1. anterior.

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

La sociedad no devenga remuneraciones a favor de ningún consejero a través de una tercera entidad.

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

Explique los otros conceptos retributivos

La sociedad no remunera a los consejeros con ningún otro concepto retributivo distinto de los que se han expuesto anteriormente.

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 los acciones adoptadas para reducir los riesgos

La política de remuneración de los consejeros de Ercros, de acuerdo con lo estipulado en los estatutos sociales y el reglamento del consejo, está sometida al requisito de moderación y de coherencia con la situación de la sociedad.

La sencillez de la estructura de esta política, que únicamente contempla como remuneración de los consejeros en su condición de tales un pago fijo anual, que debe ser aprobado por la junta de accionistas, y como remuneración del consejero ejecutivo una retribución fija y una variable, y pagos en especie, reduce notablemente la exposición a riesgos excesivos en que pueda incurrir la sociedad por la remuneración de sus consejeros.

Respecto a estos conceptos, el consejo ha tomado las siguientes medidas para mitigar el impacto que puedan suponer en los resultados de la sociedad:

-La congelación de la cuantía máxima anual que perciban los consejeros en su condición de tales.

-La congelación de la cuantía total que perciba el consejero ejecutivo.

-La fijación de la retribución variable a cuenta del ejercicio 2014 del consejero ejecutivo en el 0% del salario bruto anual. En cualquier caso, la retribución variable está limitada por contrato a un máximo del 40% del salario bruto anual.

-La limitación a una anualidad de la indemnización que puede percibir el consejero ejecutivo por la finalización de su contrato con la sociedad.

Como se ha dicho anteriormente, la política de remuneraciones de 2015 no contempla ningún sistema de primas anuales (bonus), participación en beneficios, entrega de acciones u otros instrumentos financieros referenciados al valor, 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.

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

No se prevén cambios significativos para los años futuros en la política de remuneración de los consejeros de Ercros, en especial respecto de los componentes fijos y las retribuciones de carácter variable, los sistemas de previsión, la relación entre la remuneración variable y los resultados o las condiciones de contrato del consejero ejecutivo.

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

No se prevén cambios en el actual proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones, ni tampoco en el papel que desempeña la comisión de nombramientos y remuneración, excepto los que puedan venir impuestos por la adaptación a la nueva normativa o recomendaciones de buen gobierno que puedan aprobarse.

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 ha dicho en el apartado A.13., el sistema vigente de remuneración del consejo no puede dar lugar a una exposición a riesgos excesivos.

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 principales características de la política de remuneraciones de los consejeros aplicada en 2014 fueron: la congelación de la cuantía fija anual conjunta que perciben los consejeros en su condición de tales en 165.280 euros y que supone una retribución individual por consejero externo de 41.320 euros; la reducción de la remuneración total del consejero ejecutivo, incluidos todos los conceptos y beneficios, en un 5%, y la fijación de la retribución variable de este consejero en el 0% del salario bruto anual.

Como resultado del cambio de estructura comentado en el apartado A.1., la remuneración total del consejero ejecutivo ha pasado de 527.822,41 euros en 2013 a 510.613,16 euros en 2014. El detalle de esta remuneración es el siguiente: los pagos en especie han pasado de 93.127,26 euros en 2013 a 45.395,05 euros en 2014 y la retribución dineraria ha pasado de 434.695,15 euros en 2013 a 465.218,11 euros en 2014.

También experimentó una rebaja la prima satisfecha por la empresa en concepto de seguro de vida del cual es beneficiario el consejero ejecutivo, que ha pasado de 21.086,70 euros en 2013 a 10.539,16 en 2014. La razón de esta disminución es la aplicación de una bonificación a la empresa por su baja siniestralidad. La cobertura del seguro de vida del consejero ejecutivo consta de dos partes: la individual, que se corresponde con 2,5 veces su salario bruto anual, y la colectiva, que está marcada por el convenio colectivo aplicable a Ercros.

Como consecuencia de lo explicado anteriormente, la remuneración total del consejo de administración, incluidos todos los conceptos retributivos y otros beneficios (sueldos, retribuciones fijas y variables, pagos en especie y primas de seguros de vida) fue de 686.432,32 euros en 2014, cantidad un 4% inferior a la percibida en 2013, que ascendió a 714.189,11 euros.

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2014
ANTONIO ZABALZA MARTÍ	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
RAMÓN BLANCO BALÍN	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
LUIS FERNÁNDEZ GOULA PFAFF	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	Independiente	Desde 01/01/2014 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	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
RAMÓN BLANCO BALÍN	0	41	0	0	0	0	0	0	41	41
LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	0	41	0	0	0	0	0	0	41	41
LUIS FERNÁNDEZ GOULA PFAFF	0	41	0	0	0	0	0	0	41	41
EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	0	41	0	0	0	0	0	0	41	41
ANTONIO ZABALZA MARTÍ	465	0	0	0	0	0	0	45	510	528

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

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
ANTONIO ZABALZA MARTÍ	0	0	101	95

iv) Otros beneficios (en miles de €)

ANTONIO ZABALZA MARTÍ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No se ha retribuido en forma de anticipos o créditos concedidos.	Cero euros.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
11	21	La Sociedad no ha constituido garantías a favor del consejero.	La Sociedad no ha constituido garantías a favor del consejero.

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
EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAMÓN BLANCO BALÍN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS FERNÁNDEZ GOULA PFAFF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO ZABALZA MARTÍ	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
EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	41	0	0	41	0	0	0	0	41	41	0
RAMÓN BLANCO BALÍN	41	0	0	41	0	0	0	0	41	41	0
LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	41	0	0	41	0	0	0	0	41	41	0
LUIS FERNÁNDEZ GOULA PFAFF	41	0	0	41	0	0	0	0	41	41	0
ANTONIO ZABALZA MARTÍ	510	0	0	510	0	0	0	0	510	528	0
TOTAL	674	0	0	674	0	0	0	0	674	692	0

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

La ratio de la retribución total percibida en 2014 por los miembros del consejo de administración sobre el resultado del grupo de la controladora es de 0 (0 en 2013).

La influencia del rendimiento del grupo en las remuneraciones se ha reflejado del siguiente modo:

- En la congelación de la remuneración fija de los consejeros externos.
- En la disminución de la remuneración total del consejero ejecutivo.
- En la decisión del consejo de administración de que el consejero ejecutivo no perciba retribución variable.

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	67.014.700	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	5.686.055	8,50%
Votos a favor	60.948.181	91,00%
Abstenciones	380.464	0,60%

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.

Toda la información relevante en materia de remuneración de los consejeros ha quedado recogida en el presente informe.

El informe sobre remuneraciones de los consejeros, correspondiente al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2014, fue aprobado por unanimidad por el consejo de administración el 26 de febrero de 2015, previo informe favorable de la comisión de nombramientos y remuneración, celebrada en la misma fecha. El 21 de mayo de 2015, el consejo de administración aprobó una rectificación del presente informe sobre remuneraciones para adecuarse al criterio manifestado por el Registro Mercantil de Barcelona. En ambos casos, la aprobación contó con el informe previo favorable de la comisión de nombramientos y remuneración.

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