

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2017
--	------------

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 remuneraciones.

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 2016-2019, de conformidad con lo establecido en los artículos 217 y 529 novodecies 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 a 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; pagos 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. Todo ello, sin perjuicio de los seguros colectivos y de responsabilidad, 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.

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 devenga una prima neta anual de 76.000 euros y se renueva anualmente.

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

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

-Los estatutos sociales, artículo '28 bis. Remuneración de los consejeros'.

-El reglamento del consejo de administración, capítulo 'VIII. De la remuneración de los consejeros', que contiene los artículos: '35. Remuneración de los consejeros'; '36. Remuneración de los consejeros no ejecutivos'; y '37. Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas'.

-La legislación vigente, en particular la LSC, artículos 217, 249, 529 sexdecies, 529 septdecies, 529 octodecies y 529 novodecies.

-Las recomendaciones 50ª, 56ª, 57ª y 58ª del código de buen gobierno de las sociedades cotizadas («CBG»).

Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto de 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 el año en curso (2018) no se prevén cambios en la política de remuneraciones respecto del año anterior.

Criterios utilizados para establecer la política de remuneraciones de la Sociedad.

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

-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.

-El cumplimiento del marco regulatorio en que se basa.

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).

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. De acuerdo con la política de remuneraciones vigente, 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 y por la ejecución de los planes estratégicos y la situación de la Sociedad.

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

Proceso de toma de decisiones para determinar la política de remuneraciones.

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 529 quince de la LSC, la comisión de nombramientos y remuneración –en su reunión del 28 de abril de 2016– propuso una 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 figuraba la aprobación de la política de remuneraciones vigente, que incluye el importe máximo anual.

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

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.

El 23 de febrero de 2018, se reunió la comisión de nombramientos y remuneraciones para, entre otros temas, proponer la distribución del importe máximo anual entre 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 fue aprobada por el consejo de administración celebrado en la misma fecha.

Composición de la comisión de nombramientos y remuneraciones.

Todos los miembros que componían la comisión de nombramientos y remuneración en el momento de aprobar la vigente política de remuneraciones –el 28 de abril de 2016– intervinieron en la definición de esta. Dicha comisión estaba compuesta por: D. Luis Fernández–Goula Pfaff –consejero independiente– que ejercía como presidente; y D. Eduardo Sánchez Morrondo –entonces consejero independiente– y D. Ramón Blanco Balín –consejero encuadrado en la categoría de «otros consejeros externos»– que ejercían como vocales.

Los cambios operados en la composición de dicha comisión en 2017 son los siguientes:

-El 26 de diciembre de 2016, fallece el Sr. Dagà Sancho.

-El 21 de marzo de 2017, se produce la incorporación de D^a. Carme Moragues Josa, consejera independiente, como vocal de la comisión de nombramientos.

De tal forma que la composición actual de esta comisión es la siguiente:

-Presidenta, D^a. Lourdes Vega Fernández, consejera independiente.

-Vocales, D. Eduardo Sánchez Morrondo, consejero encuadrado en la tipología «otros consejeros externos», y D^a. Carme Moragues Josa, consejera independiente.

El puesto de secretario de la comisión de nombramientos y remuneración lo sigue desempeñando D. Joaquín Sanmartín Muñiz, quien es asimismo director de recursos humanos de Ercros.

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

La distribución entre los consejeros en su condición de tales de la asignación fija prevista en el importe máximo, que ha sido aprobada por el consejo de administración el 23 de febrero de 2018, 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 43.386 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 5% superior al percibido en 2017, que fue de 41.320 euros. La comisión de nombramiento y remuneraciones ha propuesto este incremento, y el consejo de administración lo ha aceptado, a la vista de la importante mejora del rendimiento de la Sociedad en los dos últimos años y de que la remuneración conjunta de los consejeros externos ha permanecido congelada durante nueve años.

Se estima que, en 2018, el importe conjunto percibido por los consejeros externos sea de 173.544 euros, cifra un 8,4% superior a la satisfecha en 2017, que fue de 160.115 euros. Esta diferencia viene explicada, además de por la subida del 5% comentada en el párrafo anterior, porque –hasta el 21 de marzo de 2017– hubo un consejero no ejecutivo menos por el fallecimiento de D. Jordi Dagà Sancho a finales de 2016. A partir de la citada fecha, se incorporó al consejo D^a. Carme Moragues Josa, por lo que en el resto del año volvió a haber cuatro consejeros no ejecutivos.

La remuneración fija anual es la única que percibirán en 2018 los consejeros no ejecutivos, sin perjuicio de los seguros colectivos y de responsabilidad correspondientes al desempeño de su función como consejeros [ver el apartado A.1.], 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.

Respecto de la remuneración fija del consejero ejecutivo, el consejo de administración, a propuesta de la comisión de nombramientos y remuneraciones, ha acordado:

-Aplicar el mismo criterio de aumento retributivo (5%) 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 498.656,63 euros (474.911,08 euros en 2017).

El consejero ejecutivo no percibe 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, período 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.

La política de remuneraciones 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 en 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 períodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los períodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

El consejo de administración, en su reunión del 23 de febrero de 2018 –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 2018 en relación con el ejercicio 2017, en el 0% del salario bruto anual, a pesar de que en el pasado ejercicio –por tercer año consecutivo– la Sociedad obtuvo beneficios.

La política de remuneraciones de los consejeros de Ercros no contempla que ningún consejero pueda beneficiarse de planes de retribución mediante la entrega de acciones de la Sociedad o instrumentos referenciados al valor de la acción.

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

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.

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. A partir de dicha fecha, la Sociedad no ha realizado ninguna nueva aportación al perder dicho consejero 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, que tienen el mismo tratamiento que las aportaciones a favor del resto de trabajadores de Ercros.

Al 31 de diciembre de 2017, el fondo de pensiones del cual es beneficiario el consejero ejecutivo tenía un importe acumulado de 113.136,39 euros (108.787,54 euros al 31 de diciembre de 2016). Al igual que ha ocurrido en 2017 respecto de 2016, en 2018 este importe solo variará por la rentabilidad que obtenga el fondo de pensiones dado que, como se ha dicho, desde 2011 la Sociedad no realiza aportaciones a este fondo de pensiones a favor del consejero ejecutivo.

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

Explique las indemnizaciones

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.

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

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 octodecimos 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, 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 explica en el apartado A.10 siguiente. 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.

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 2018, 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 2018, 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.

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

Explique las remuneraciones en especie

Se estima que en 2018 el consejero ejecutivo perciba pagos en especie por un importe de 19.500 euros (20.708,11 euros en 2017) en concepto de seguro médico y uso de vehículo. La variación entre ambos ejercicios se debe a la negociación de condiciones económicas más favorables con los proveedores de los servicios citados.

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 2018, se estima que la suma de las primas netas anuales en concepto de seguro de vida y asistencia médica será de 28.500 euros (22.485,53 euros en 2017).

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

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

Ningún consejero devenga remuneraciones 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 las acciones adoptadas para reducir los riesgos

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 en el apartado A.1., fue aprobada por la junta ordinaria de accionistas, celebrada el 10 de junio de 2016, a propuesta del consejo de administración, e incluye el importe máximo anual que pueden percibir los consejeros de la Sociedad en su condición de tales.

La sencillez de la estructura de la política de remuneraciones, que únicamente contempla como remuneración de los consejeros no ejecutivos un pago fijo anual y como remuneración del consejero ejecutivo una retribución fija y una variable, y pagos en especie limitados, también contribuye a reducir notablemente la exposición a riesgos excesivos en que pueda incurrir la Sociedad por la remuneración de sus consejeros.

Como se ha dicho anteriormente, la política de remuneraciones de 2018 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

Derogado.

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

La estructura y los conceptos retributivos no han experimentado variaciones en 2017 respecto de la previsión realizada en el anterior informe de remuneraciones ni respecto de 2016. Algunos importes de dichos conceptos sí han variado ligeramente como se muestra en la siguiente tabla:

Concepto retributivo (euros)

Consejeros no ejecutivos:

Remuneración fija agregada: Previsión 2017:165.280,00 Importe real 2017:160.115,00 Importe real 2016:165.280,00

Consejero ejecutivo:

Remuneración fija individual: Previsión 2017:474.911,08 Importe real 2017:474.911,08 Importe real 2016:474.911,08

Retribución variable: Previsión 2017:0,00 Importe real 2017:0,00 Importe real 2016:0,00

Pagos en especie: Previsión 2017:19.300,00 Importe real 2017:20.708,11 Importe real 2016:27.003,43

Retribución total : Previsión 2017:659.491,08 Importe real 2017:655.734,19 Importe real 2016:667.194,51

De los datos ofrecidos en la tabla anterior se puede concluir lo siguiente:

-La cuantía fija anual agregada que han percibido los consejeros no ejecutivos en 2017 ha experimentado una reducción del 3,1% respecto de la previsión y de lo percibido en 2016 debido a que –hasta el 21 de marzo de 2017– hubo un consejero no ejecutivo menos por el fallecimiento de D. Jordi Dagà Sancho a finales de 2016. A partir de la citada fecha, se incorporó al consejo D^a. Carme Moragues Josa, por lo que en el resto del año volvió a haber cuatro consejeros no ejecutivos.

-La cuantía de remuneración fija que ha percibido el consejero ejecutivo de forma individual no ha variado respecto de la previsión y ha permanecido congelada respecto de lo percibido en 2016.

-Igual que en 2016, y como se avanzaba en el informe de remuneraciones pasado, la retribución variable del consejero ejecutivo ha sido de cero euros.

-El importe de los pagos en especie del consejero ejecutivo ha sido un 7,3% superior al previsto en el anterior informe de remuneraciones y un 23,3% inferior al importe satisfecho en 2016, en función de las condiciones económicas de los proveedores de los servicios contratados.

-El importe de la remuneración monetaria total del consejo de administración ha sido un 1,7% inferior al percibido en 2016 y prácticamente igual (-0,6%) al previsto en el anterior informe de remuneraciones.

Según los estándares del mercado de empresas comparables, tal como refleja el último informe disponible sobre remuneraciones de los consejeros, publicado por la CNMV con datos de 2016, la remuneración monetaria total cobrada por el consejo de Ercros (656 miles de euros) es un 60% más baja que la remuneración total media de las empresas del mercado continuo que están fuera del Íbex-35, que ascendió a 1.643 miles de euros.

Por lo que respecta a la remuneración media percibida por cada consejero, la remuneración individual de Ercros, que fue de 107 miles de euros, es un 43% menor que la del conjunto de empresas que no forman parte del Íbex-35; un 42% menor que la de las empresas del sector industrial que no forman parte del Íbex-35; y está en línea con la media de las empresas con una capitalización inferior a los 500 millones de euros.

Con relación a la remuneración del presidente ejecutivo del consejo, en el caso de Ercros la remuneración es 496 miles de euros, un 34% inferior que la del conjunto de empresas que no forman parte del Íbex-35.

Por lo tanto, ya se compare el importe agregado percibido por el consejo de administración o el importe medio individual percibido por cada consejero con empresas de su tamaño bursátil o de su sector, la remuneración del consejo de Ercros es claramente inferior a la media.

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2017
ANTONIO ZABALZA MARTÍ	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
LOURDES VEGA FERNÁNDEZ	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CARME MORAGUES JOSA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

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 2017	Total año 2016
ANTONIO ZABALZA MARTÍ	475	0	0	0	0	0	0	21	496	502
LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	0	41	0	0	0	0	0	0	41	41
EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	0	41	0	0	0	0	0	0	41	41
LOURDES VEGA FERNÁNDEZ	0	41	0	0	0	0	0	0	41	26
CARME MORAGUES JOSA	0	36	0	0	0	0	0	0	36	0

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 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
ANTONIO ZABALZA MARTÍ	0	0	113	109

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		Ninguna.	Ninguna.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
19	21	Ninguna.	Ninguna.

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 €)

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 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ANTONIO ZABALZA MARTÍ	496	0	0	496	0	0	0	0	496	502	0
LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	41	0	0	41	0	0	0	0	41	41	0
EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	41	0	0	41	0	0	0	0	41	41	0
LOURDES VEGA FERNÁNDEZ	41	0	0	41	0	0	0	0	41	26	0
CARME MORAGUES JOSA	36	0	0	36	0	0	0	0	36	0	0
TOTAL	655	0	0	655	0	0	0	0	655	610	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 obtenida de dividir la retribución total percibida en 2017 por los miembros del consejo de administración entre el resultado de la Sociedad controladora es del 1,5% (del 1,5% en 2016).

La importante mejora del rendimiento de la Sociedad en 2017 no tuvo influencia en las remuneraciones de los consejeros, dado que:

-Continuó la congelación de la remuneración fija de los consejeros, no ejecutivos y ejecutivo.

-El consejo de administración decidió que el consejero ejecutivo no percibiera retribución variable alguna.

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	78.265.606	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	830.709	1,10%
Votos a favor	76.293.412	97,50%
Abstenciones	1.141.485	1,40%

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.

Apartado D.1 a) i) Retribuciones en metálico (en miles de euros) en 2017:

A continuación se complementa la información recogida en dicho apartado con las retribuciones en metálico (en miles de euros) devengadas en la Sociedad de los consejeros que ejercieron su cargo durante el ejercicio 2016 y que dejaron Ercros en 2017: D. Luís Fernández Goula-Pfaff, recibió 15,50 miles de euros en 2016; D. Ramón Blanco Balín, recibió 15,50 miles de euros en 2016 y D. Jordi Dagà Sancho, recibió 25,83 miles de euros en 2016.

Apartado D.1 c) relativa al resumen de las retribuciones (en miles de euros)

De acuerdo con la aclaración indicada en el párrafo anterior, el importe total de las retribuciones recibidas por los consejeros durante el ejercicio 2016 fue de 667,21 miles de euros.

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 23/02/2018.

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

Sí

No