

## ANEXO 1

### INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

<b>FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA</b>	31/12/2014
--	------------

<b>C.I.F.</b>	A34158824
---------------	-----------

#### **DENOMINACIÓN SOCIAL**

PAPELES Y CARTONES DE EUROPA, S.A.

#### **DOMICILIO SOCIAL**

Carretera Burgos a Portugal km. 98 34210 Dueñas (Palencia)

# 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

Los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones de Papeles y Cartones de Europa S.A. (en adelante la "Sociedad" o "Europac") persiguen generar valor tanto para sus accionistas como para la Sociedad y sus empleados. Así como principios fundamentales que sientan las bases sobre las cuales se construye la política retributiva de Europac son los siguientes:

- Creación de valor a largo plazo.
- La transparencia en la política de remuneraciones de Sociedad.
- Atraer, formar y retener al mejor capital humano.
- Recompensar la consecución de resultados.

Sobre la base de estos pilares se ha construido y se viene aplicando una política retributiva cuyas pinceladas más significativas, de conformidad con el artículo 30 de los estatutos sociales, además de las que resultan de lo expuesto en el apartado A.2, procedimiento, son las que siguen:

(i) Una participación de hasta el 4% de los beneficios líquidos de la Sociedad, después de estar cubiertas las atenciones de la reserva legal, haberse reconocido a los accionistas el dividendo mínimo establecido en la legislación en vigor y hallarse cubiertas cualesquiera otras atenciones prioritarias legalmente previstas. El consejo de administración decidirá anualmente distribuir discrecionalmente entre sus miembros la cantidad indicada atendiendo a las funciones asumidas por cada uno de ellos en el seno del consejo de administración. La comisión de nombramientos y retribuciones, en su reunión de 1 de abril de 2014, propuso distribuir la participación en beneficios de la Sociedad del ejercicio anterior, entre los consejeros ejecutivos así como los miembros de la comisión ejecutiva con la finalidad de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones. Propuesta que tras su paso por el consejo de administración fue aprobada por la junta general de 10 de junio de 2014; además

(ii) La cantidad que determine la junta general de accionistas para cada ejercicio social, siendo distribuida discrecionalmente por el consejo de administración sobre la base de las funciones específicas que cada uno de ellos desempeñe en el seno del consejo. El consejo de administración acuerda la distribución discrecional de esta parte de la remuneración de los consejeros teniendo siempre presente el perceptivo informe y recomendaciones que al tal efecto realiza la comisión de nombramientos y retribuciones.

(iii) Asimismo, los consejeros podrán ser remunerados adicionalmente con la entrega de acciones de la sociedad, derechos de opción sobre acciones o de otros valores que den derecho a la obtención de acciones o mediante sistemas retributivos referenciados al valor de cotización de las acciones. La aplicación de dichos sistemas deberá ser acordada por la junta general, que determinará el valor de las acciones que se tome como referencia, el número de acciones a entregar a cada consejero, el precio de ejercicio de los derechos de opción, el plazo de duración del sistema que se acuerde y cuantas otras condiciones se prevean en la ley y se estimen oportunas.

(iv) Con independencia de las retribuciones establecidas en los párrafos precedentes, la junta general de accionistas determina, para cada ejercicio social, las dietas por asistencia (viaje, desplazamiento u otros) por parte de cada consejero

a cada una de las reuniones del consejo de administración sobre la base de los gastos soportados, correspondiendo al consejo de administración su distribución. La comisión de nombramientos y retribuciones, en su reunión de 1 de abril de 2014, propuso mantener las dietas por asistencia a cada una de las reuniones del consejo de administración durante el ejercicio 2014 en 3.000 euros para cada uno de los consejeros. Propuesta que, tras su paso por el consejo de administración, fue aprobada por la junta general de 10 de junio de 2014.

La retribución asignada a cada consejero deberá ponderar los rendimientos de la Sociedad y respecto de cada consejero, los cargos que desempeñe, su dedicación efectiva, su asistencia a las reuniones de los órganos sociales y el tipo de consejero de que se trate, procurando que en el caso de los consejeros cuya vinculación con la Sociedad se circunscribe exclusivamente a la condición de miembro del consejo, que la retribución incentive su dedicación sin constituir un obstáculo para su independencia.

Corresponde al consejo de administración la designación, previa propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones y salvando las posibles situaciones de conflicto de interés que puedan existir en cada caso concreto, del presidente, del consejero delegado, de los consejeros ejecutivos así como de los distintos miembros de la comisión ejecutiva, de la comisión de nombramientos y retribuciones y de la comisión de auditoría.

Las retribuciones previstas en los apartados precedentes, derivadas de la pertenencia al consejo de administración, serán compatibles con cualesquiera otras percepciones profesionales y/o laborales y sueldos.

No se han realizado cambios significativos en la política de remuneraciones durante el ejercicio 2014.

## 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

Congruentemente con el principio fundamental de transparencia en la política de remuneraciones de Sociedad ésta cuenta con una normativa interna debidamente aprobada con los requisitos legalmente exigidos dentro de las cuales destacan, por su mayor importancia o rango normativo, los estatutos, el reglamento de la junta general y el reglamento del consejo de administración.

De acuerdo con dicha normativa corresponde a la comisión de nombramientos y retribuciones el estudio, emisión de informes y elaboración de propuestas para al consejo de administración en materia de remuneraciones. Así lo establece el artículo 13 del reglamento del consejo de administración de Europac en su número 2 y se concreta en sus apartados j) y k) que disponen, en relación con los cometidos de la comisión de nombramientos y retribuciones, lo siguiente:

Remuneraciones

j) Propuesta de retribución de los consejeros, de conformidad con el régimen de retribución establecido en los estatutos sociales y el modo en el que se vinculen con la Sociedad los consejeros con funciones ejecutivas. Sus propuestas de retribución de los consejeros independientes deberán estar destinadas a retribuir su dedicación, cualificación y la responsabilidad que el cargo exige, teniendo en cuenta que no habrá de ser excesiva con el fin de no comprometer su independencia. Asimismo, la comisión deberá informar con carácter previo cualquier acuerdo o propuesta del consejo de administración sobre retribución de administradores y directivos referenciada al valor de las acciones de la Sociedad o de las participadas o consistente en la entrega de acciones de la Sociedad o de las participadas o la atribución de derechos de opción sobre las mismas. Las remuneraciones relacionadas con los resultados de la sociedad, deberá tomar en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados. En el caso de las remuneraciones de tipo variable, las políticas retributivas deberán incorporar las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la compañía o de otras circunstancias similares.

k) Supervisión de la política de retribuciones e incentivos de la alta dirección de la Sociedad y evaluación de los criterios de la política de formación, promoción y selección del personal directivo de la Sociedad.

La comisión de nombramientos y retribuciones se reúne cada vez que resulte necesario para el adecuado desarrollo de sus funciones y competencias, habiendo celebrado 6 reuniones en el ejercicio 2014. En la actualidad la comisión de nombramientos y retribuciones está formada por tres consejeros de diferente tipología de manera que se garantice su correcto funcionamiento y finalidad. De esta forma la comisión de nombramientos y retribuciones la integran el presidente de la comisión, Cartera Industrial Rea, S.A., representada por D. Antonio Gonzalez-Adalid (consejero dominical) y sendos vocales, D. Fernando Isidro Rincón (consejero ejecutivo) y D. Juan Jordano Pérez (otros externos).

Previa convocatoria, la comisión de nombramientos y retribuciones se reúne periódicamente para tratar los asuntos que son de su competencia. En dichas reuniones se solicita, cuando resulte necesario, la asistencia de asesores internos o externos o cualquier otra persona que aporte un mayor conocimiento en los asuntos comprendidos en el orden del día.

## 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

De nuevo, teniendo siempre presente los principios básicos desarrollados en la normativa interna de Europac, se establece que el componente fijo de la retribución consista en: a) La cantidad que determine la junta general de accionistas para cada ejercicio social; y b) en las dietas por asistencia a cada consejero sobre la base de los gastos soportados, que la junta general de accionistas determine para cada ejercicio social, correspondiendo al consejo de administración su distribución.

• Cantidad fija acordada por la junta general de accionistas:

En junta general ordinaria de accionistas de 10 de junio de 2014 en el punto 4º del orden del día, se acordó establecer la retribución anual del consejo de administración para el ejercicio 2014 en 420.000 euros.

A propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, el consejo de administración acordó distribuir dicha cantidad de la siguiente forma (cifras en miles de euros):

- Consejero: 27
- Vocales de la comisión de auditoría: 8
- Vocales de la comisión de nombramientos y retribuciones: 8
- Vocales de la comisión ejecutiva: 22
- Presidente de la comisión de auditoría: 8
- Presidente de la comisión de nombramientos y retribuciones: 8
- Presidente de la comisión ejecutiva: 22

• Dietas:

En junta general ordinaria de accionistas de 10 de junio de 2014, de nuevo en el punto 4º del orden del día, se acordó mantener las dietas por asistencia a cada reunión del consejo de administración para el ejercicio 2014 en (cifra en miles de euros) 3.

La información individualizada que por estos conceptos perciben los consejeros se detalla en el apartado D del presente informe.

#### 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**

El componente variable de la retribución consiste en una participación de hasta el 4% de los beneficios líquidos de la Sociedad, después de estar cubiertas las atenciones de la reserva legal, haberse reconocido a los accionistas el dividendo mínimo establecido en la legislación en vigor y hallarse cubiertas cualesquiera otras atenciones prioritarias legalmente previstas. Corresponde al consejo de administración decidir anualmente la distribución discrecional entre sus miembros del componente variable de la retribución atendiendo a las funciones asumidas por cada uno de ellos en el seno del propio consejo.

En el ejercicio 2014 la participación en beneficios líquidos ascendió a 889. Dicha cantidad resulta de obtener el 4% de la cifra resultante de restar a los beneficios positivos, la reserva legal y la reserva por fondo de comercio, es decir 4% [25.029 – (12.154 + 1.466)].

A propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones de fecha de 12 de junio de 2014, el consejo de administración acordó distribuir dicha cantidad entre los consejeros ejecutivos y los miembros de la comisión ejecutiva de la siguiente forma:

D. José Miguel Isidro Rincón: 348  
D. Enrique Isidro Rincón: 257  
Tres Azul S.L.: 75  
D. Fernando Isidro Rincón: 166  
D. Juan Jordano Pérez: 22  
Cartera Industrial Rea S.A.: 22

(Cifras en miles de euros)

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**

A fecha del presente informe no se han establecido sistemas de ahorro a largo plazo para los consejeros de la Sociedad.

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

**Explique las indemnizaciones**

A fecha del presente informe no existen indemnizaciones pactadas ni pagadas en el caso de terminación de las funciones como consejero.

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**

Los contratos existentes con los consejeros ejecutivos no presentan particularidades destacables siguiendo un modelo estándar en la materia y en el sector, no existiendo cláusulas relativas a primas de contratación, pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia y no competencia post-contractual. En cuanto a las eventuales indemnizaciones por cese a iniciativa de la Sociedad, salvo que exista causa que justifique el despido procedente, están remitidas al artículo 56,1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

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**

A fecha del presente informe ningún consejero ha prestado servicios distintos de los inherentes a su cargo de consejero o funciones ejecutivas.

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**

A fecha del presente informe no existe retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos a ninguno de los consejeros de la Sociedad.

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

**Explique las remuneraciones en especie**

No existen remuneraciones en especie distintas de las establecidas en la relación contractual laboral estándar que vincula a los consejeros ejecutivos con la Sociedad.

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**

No se han producido pagos de esta naturaleza.

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**

A fecha del presente informe no existen otros conceptos retributivos distintos a los ya señalados en este informe.

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

Las acciones adoptadas por Europac ya han sido referidas en los apartados A.1 y A.2 a los que nos remitimos, añadiendo que en caso de potenciales situaciones de conflicto de intereses, el Código de Buen Gobierno establece que serán puestas en conocimiento de los órganos de gobierno de Europac. Serán los órganos de gobierno quienes deberán determinar la concurrencia o no de un conflicto de intereses y en caso afirmativo adoptarán las medidas requeridas para la protección del interés social, que serán acatadas por los afectados.

## **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

A fecha del presente informe, la Sociedad tiene previsto introducir alternaciones en su política de remuneraciones de los consejeros fruto de las novedades legislativas contenidas en la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.

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

El proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones será conforme a lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, esto es, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el Consejo de Administración formulará la política de retribuciones que se someterá a la junta general de accionistas para su aprobación.

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

La retribución variable otorgada a los consejeros pretende, entre otros, la reducción de riesgos excesivos así como el cumplimiento de objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

## **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**

Los principales conceptos retributivos de la política de retribuciones de la Sociedad aplicados durante el ejercicio son los siguientes:

- Sueldos: Retribuciones fijas de los consejeros devengadas por las labores ejecutivas realizadas
- Remuneración fija: Distribuida discrecionalmente por el consejo de administración en función de la dedicación y función desempeñada por cada uno de los consejeros.
- Dietas: Por asistencia a cada una de las reuniones del consejo de administración.
- Retribución variable: Consistente en un 4% del beneficio líquido. Dicha retribución se distribuye discrecionalmente por el consejo de administración en función de la dedicación y función desempeñada por cada uno de los consejeros ejecutivos o miembros de la comisión ejecutiva.



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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
AGUASAL SAU	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CARTERA INDUSTRIAL REA SA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
TRES AZUL, S.L.	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSE MIGUEL ISIDRO RINCÓN	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ENRIQUE ISIDRO RINCON	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CELINE ABECASSIS MOEDAS	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
VICENTE GUILARTE GUTIERREZ	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FERNANDO ISIDRO RINCÓN	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JUAN JORDANO PEREZ	Otro Externo	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	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
AGUASAL SAU	0	27	12	0	0	0	0	0	39	
CELINE ABECASSIS MOEDAS	0	27	12	0	0	0	0	0	39	
ENRIQUE ISIDRO RINCON	241	27	12	0	0	22	0	257	559	
JOSE MIGUEL ISIDRO RINCÓN	300	27	12	0	0	44	0	348	731	
VICENTE GUILARTE GUTIERREZ	0	27	12	0	0	17	0	0	56	

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
JUAN JORDANO PEREZ	0	27	12	0	0	39	0	22	100	
FERNANDO ISIDRO RINCÓN	160	27	12	0	0	17	0	166	382	
CARTERA INDUSTRIAL REA SA	0	27	12	0	0	39	0	22	100	
TRES AZUL, S.L.	54	27	12	0	0	0	0	75	168	

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

**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
ENRIQUE ISIDRO RINCON	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JOSE MIGUEL ISIDRO RINCÓN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
VICENTE GUILARTE GUTIERREZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JUAN JORDANO PEREZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FERNANDO ISIDRO RINCÓN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
CARTERA INDUSTRIAL REA SA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
AGUSAL SAU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TRES AZUL, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
CELINE ABECASSIS MOEDAS	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
ENRIQUE ISIDRO RINCON	559	0	0	559	0	0	0	0	559	591	0
JOSE MIGUEL ISIDRO RINCÓN	731	0	0	731	0	0	0	0	731	715	0
VICENTE GUILARTE GUTIERREZ	56	0	0	56	0	0	0	0	56	52	0
JUAN JORDANO PEREZ	100	0	0	100	0	0	0	0	100	97	0
FERNANDO ISIDRO RINCÓN	382	0	0	382	0	0	0	0	382	402	0
CARTERA INDUSTRIAL REA SA	100	0	0	100	0	0	0	0	100	91	0
AGUASAL SAU	39	0	0	39	0	0	0	0	39	37	0
TRES AZUL, S.L.	168	0	0	168	0	0	0	0	168	120	0
CELINE ABECASSIS MOEDAS	39	0	0	39	0	0	0	0	39	34	0
<b>TOTAL</b>	<b>2.174</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.174</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.174</b>	<b>2.139</b>	<b>0</b>

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 relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de Europac ya han sido referidas en los apartados A.1 y A.2 a los que nos remitimos.

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	55.273.844	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	4.898.419	8,86%
Votos a favor	50.364.362	91,11%
Abstenciones	11.063	2,00%

## 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.

[Introducir texto relativo al punto E.1]

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27/02/2015.

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

Sí

No