

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2016
--	------------

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 junta general ordinaria de accionistas, celebrada el 10 de junio de 2016, aprobó la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad («política de remuneraciones») para los próximos tres ejercicios, de conformidad con lo establecido en los artículos 217 y 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital («LSC»).

La política de remuneraciones vigente 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 e 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 las personas 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.

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

La política de remuneraciones incluye el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de consejeros en su condición de tales, que 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 administradores y directivos ya cesados desde que se contrató el mismo en 2003. Dicho seguro devenga una prima neta anual de 76.000 euros y se renueva anualmente.

La política de remuneraciones vigente 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 actual política de remuneraciones de los consejeros de Ercros es:

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

- El 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', del reglamento del consejo de administración.

- 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.

El cambio más significativo de la política de remuneraciones vigente respecto de la aprobada el 30 de junio de 2015 es la renuncia por parte del consejero delegado a la indemnización de 550.000 euros a la que tenía derecho en el caso de que fuera cesado de sus funciones y el cese no estuviera motivado por el incumplimiento de dichas funciones.

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).

Únicamente el consejero ejecutivo (consejero delegado) puede percibir una retribución variable que, de acuerdo con la política de remuneraciones vigente, 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 Sociedad, y se encuentra moderado por el entorno económico general y por la ejecución de los planes estratégicos y la situación de la Sociedad.

En 2017, por séptimo año consecutivo, el consejero delegado no percibirá retribución variable alguna.

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

La comisión de nombramientos y remuneración, en su reunión del 28 de abril de 2016, emitió un informe en relación con la propuesta de la política de remuneraciones que se sometió a la aprobación de la junta general ordinaria de accionistas, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 529 quince de la LSC.

Por su parte, el consejo de administración celebrado en la misma fecha, en virtud de lo previsto en el artículo 541 de la LSC, publicó el 6 de mayo de 2016 dicho informe en su página web.

Asimismo, el consejo de administración de 28 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. 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 17 de febrero de 2017, 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

El consejo de administración celebrado el 10 de junio de 2016 aprobó la siguiente composición de la comisión de nombramientos y remuneración: D^a. Lourdes Vega Fernández, consejera independiente, como presidenta; D. Jordi Dagà Sancho, consejero independiente como vocal, y D. Eduardo Sánchez Morrondo, consejero encuadrado en la categoría de «otros externos», también como vocal.

Todos los miembros de la citada comisión, dos de los cuales pertenecen a la categoría de «independientes» y uno a la de «otros externos», han intervenido en la definición de la política de remuneraciones.

En 2016, la citada comisión operó los siguientes cambios:

- Como consecuencia del cambio de categoría de «independiente» a «otros externos» del Sr. Sánchez Morrondo, y con objeto de cumplir con el requisito de que el presidente sea un consejero independiente, la Sra. Vega Fernández fue designada presidenta de esta comisión y el Sr. Sánchez Morrondo, vocal.

- Como consecuencia de la salida del consejo de administración del Sr. Blanco Balín, el Sr. Dagà Sancho fue designado vocal de esta comisión hasta su fallecimiento el 26 de diciembre de 2016. Desde entonces y hasta la fecha de la aprobación del presente informe, el 17 de febrero de 2017, permanece vacante una vocalía de la comisión de nombramientos y remuneración. El consejo de administración, reunido el 10 de enero de 2017, se comprometió a adoptar a la mayor brevedad los acuerdos necesarios para suplir la vacante producida.

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 17 de febrero de 2017, 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 41.320 euros. El consejo ha decidido remunerar con la misma cuantía a los consejeros no ejecutivos toda vez que, dado el tamaño del consejo de Ercros, se pueden equiparar sus funciones y responsabilidades, tanto en lo que se refiere al consejo de administración como a las comisiones a las que pertenecen.

Este importe es idéntico al percibido en 2016 y que, a su vez, es igual que el percibido en los últimos nueve años. El hecho de que el consejo haya aprobado de nuevo congelar la remuneración fija que perciben los consejeros no ejecutivos, a pesar de que en 2016 por segundo año consecutivo la Sociedad obtuvo beneficios, se debe al importante esfuerzo económico que deberá acometer esta para ejecutar el Plan estratégico de adaptación al cambio tecnológico («Plan Act»), cuya primera fase culminará a finales del presente ejercicio.

La remuneración fija anual es la única que percibirán en 2017 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 congelación que ha determinado para el caso de los consejeros no ejecutivos. En este caso, por su función de alta dirección, el consejo de administración ha acordado un salario fijo por importe de 474.911,08 euros (el mismo importe que en 2015 y 2016).

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 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 17 de febrero de 2017, a propuesta de la comisión de nombramientos y remuneración ha fijado la retribución variable del consejero ejecutivo, a satisfacer en 2017 a cuenta del ejercicio 2016, en el 0% del salario bruto anual, el mismo porcentaje aplicado en los últimos siete años.

A la hora de realizar la propuesta de retribución variable del consejero ejecutivo, la comisión de nombramientos y remuneración ha estimado conveniente aplicar el mismo criterio que en el caso de la retribución fija de los consejeros no ejecutivos y del consejero ejecutivo, que se basa en la necesidad de contener las retribuciones del consejo en tanto no se ejecute la primera fase del Plan Act [ver el apartado A.3. anterior].

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

Hasta 2011, el consejero ejecutivo 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 nueva aportación dado que, en virtud de lo estipulado en el reglamento de especificaciones del plan de pensiones de los empleados del Grupo Ercros, dicho consejero 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, que tienen el mismo tratamiento que las aportaciones del resto de trabajadores de Ercros.

Al 31 de diciembre de 2016, el fondo de pensiones del cual es beneficiario el consejero ejecutivo tenía un importe acumulado de 108.787,54 euros. En 2017, este importe solo variará por la rentabilidad que genere el fondo de pensiones dado que, como se ha dicho, la Sociedad no realiza nuevas 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 [ver el apartado A.1. anterior].

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, ha quedado 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 2017, 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 2017, 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 2017 el consejero ejecutivo perciba pagos en especie por un importe de 19.300 euros, en concepto de seguro médico y uso de vehículo (27.003,43 euros en 2016). La variación entre ambos ejercicios se debe a las condiciones económicas más favorables del nuevo proveedor del seguro médico.

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 2017, se estima que la suma de las primas netas anuales en concepto de seguro de vida y asistencia médica será de 32.500 euros (32.599,20 euros en 2016).

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 2017 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 conceptos retributivos no han experimentado variaciones en 2016 respecto de la previsión realizada en el informe anual de remuneraciones correspondiente a 2015. Algunos importes de dichos conceptos sí han variado como se muestra en la siguiente tabla:

Concepto retributivo (euros) Importe real 2016 Previsión para 2016 Importe real 2015

Consejeros no ejecutivos:

Remuneración fija agregada 165.280,00 165.280,00 165.280,00

Consejero ejecutivo:

Remuneración fija individual 474.911,08 474.911,08 474.911,08

Retribución variable 0,00 0,00 0,00

Pagos en especie 27.003,43 28.500,00 27.272,15

Retribución total 667.194,51 668.691,08 667.463,23

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

- La cuantía fija anual conjunta que perciben los consejeros no ejecutivos y la que percibe el consejero ejecutivo de forma individual han permanecido congeladas.

- Igual que en 2015, 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 5,3 % inferior al estimado en el informe de remuneraciones de 2015 y un 1 % inferior al satisfecho en 2015.

- El importe de la remuneración monetaria total del consejo de administración ha sido prácticamente igual que el percibido en 2015 y el previsto en el informe de remuneraciones de 2015.

Visto a lo largo del tiempo, desde que comenzó la crisis, la remuneración total del consejo se ha reducido en un 13 % desde los 765.045,89 euros satisfechos en 2008 a los 667.194,51 euros de 2016.

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 2015, la remuneración total cobrada por el consejo de Ercros (667 mil euros) es un 65 % más baja que la remuneración total media de las empresas del mercado continuo que están fuera del Ibex-35, que ascendió a 1.883 mil euros.

Por lo que respecta a la remuneración media percibida por cada consejero, la remuneración individual de Ercros, que fue de 133 mil euros, es un 31 % menor que la de las empresas del sector industrial que no forman parte del Ibex-35; un 27 % menor que la del conjunto de empresas que no forman parte del Ibex-35 y está en línea la media de las empresas con una capitalización inferior a los 500 millones de euros.

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	Periodo de devengo ejercicio 2016
ANTONIO ZABALZA MARTÍ	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
LAUREANO ROLDÁN AGUILAR	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
EDUARDO SÁNCHEZ MORRONDO	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
RAMÓN BLANCO BALÍN	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 10/06/2016.
LUIS FERNÁNDEZ-GOULA PFAFF	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 10/06/2016.
JORDI DAGÁ SANCHO	Independiente	Desde 10/06/2016 hasta 31/12/2016.
LOURDES MARÍA VEGA FERNÁNDEZ	Independiente	Desde 10/06/2016 hasta 31/12/2016.

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 2016	Total año 2015
ANTONIO ZABALZA MARTÍ	475	0	0	0	0	0	0	27	502	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
RAMÓN BLANCO BALÍN	0	15	0	0	0	0	0	0	15	41
LUIS FERNÁNDEZ-GOULA PFAFF	0	15	0	0	0	0	0	0	15	41
JORDI DAGÁ SANCHO	0	26	0	0	0	0	0	0	26	0
LOURDES MARÍA VEGA FERNÁNDEZ	0	26	0	0	0	0	0	0	26	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 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
ANTONIO ZABALZA MARTÍ	0	0	109	106

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 procede.	No procede.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
21	12	No procede.	No procede.

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 2016	Total año 2015
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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
ANTONIO ZABALZA MARTÍ	0	0	0	0

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 procede.	No procede.
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
0	0	No procede.	No procede.

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 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ANTONIO ZABALZA MARTÍ	502	0	0	502	0	0	0	0	502	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
RAMÓN BLANCO BALÍN	15	0	0	15	0	0	0	0	15	41	0
LUIS FERNÁNDEZ-GOULA PFAFF	15	0	0	15	0	0	0	0	15	41	0
JORDI DAGÁ SANCHO	26	0	0	26	0	0	0	0	26	0	0
LOURDES MARÍA VEGA FERNÁNDEZ	26	0	0	26	0	0	0	0	26	0	0
TOTAL	666	0	0	666	0	0	0	0	666	666	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 2016 por los miembros del consejo de administración sobre el resultado de la Sociedad controladora es del 1,5 % (del 8,8 % en 2015).

La importante mejora del rendimiento de la Sociedad en 2016 no ha tenido influencia alguna en las remuneraciones de los consejeros, dado que:

- Se ha continuado con la congelación de la remuneración fija de los consejeros, no ejecutivos y ejecutivo.
- El consejo de administración ha decidido de nuevo que el consejero ejecutivo no perciba 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	81.792.010	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	35.889.031	43,90%
Votos a favor	45.092.050	55,10%
Abstenciones	810.929	1,00%

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.

A continuación se amplía la información facilitada en el apartado D.1. a) ii), iii) y iv):

D.1. Complete los siguientes cuadros respecto de 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:

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

El sistema de remuneración de los consejeros de Ercros, previsto en los estatutos sociales, no contempla la remuneración basada en acciones de la Sociedad.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo (en miles de euros)

Ningún consejero, externo o ejecutivo, ha recibido aportaciones de la Sociedad a través de sistemas de ahorro a largo plazo en los ejercicios 2016 y 2015. El aumento en el importe de los fondos acumulados a favor del consejero delegado en 2016 corresponde a la rentabilidad generada por las inversiones del fondo.

iv) Otros beneficios (miles de euros)

La prima satisfecha por la Sociedad en concepto de seguro de vida del cual es beneficiario el consejero ejecutivo, por importe de 21.327,95 euros, es un 84 % más elevada que la satisfecha en 2015 debido al encarecimiento de este servicio

por la edad del beneficiario y la menor bonificación aplicada por la compañía gestora por la mayor siniestralidad del colectivo asegurado.

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.

Los consejeros no ejecutivos no han recibido aportaciones de la Sociedad a través de primas de seguros de vida en 2016 o en 2015.

Ningún consejero, no ejecutivo o ejecutivo, ha recibido anticipos, créditos o garantías constituidas por la Sociedad a favor de los mismos en los ejercicios 2016 y 2015.

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 información adicional.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 17/02/2017.

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

Sí

No