

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

1. Introducción

El consejo de administración de Ercros, S.A. («la Sociedad») a propuesta de la comisión de nombramientos y remuneración, somete a la junta general de accionistas en el punto 6º del orden del día la aprobación de la presente política sobre remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, que contiene el importe máximo anual de remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales.

El marco regulatorio en que se basa la presente política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad 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 Ley de Sociedades de Capital («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»).

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

2. Vigencia

La presente política, y el importe máximo de remuneración anual del conjunto de los consejeros, resultarán de aplicación durante los tres ejercicios siguientes a aquel que haya sido aprobado por la junta general de accionistas, salvo que la junta adopte un acuerdo que la modifique durante su período de vigencia.

En la medida en que el marco regulatorio sobre el que se basa la presente política, citado en el apartado 1 anterior, sea objeto de modificación, el consejo de administración valorará si procede someter a la aprobación de la junta de accionistas la correspondiente modificación de la presente política.

3. Principios y fundamentos generales

El sistema de remuneración recogido en los estatutos sociales, respecto del cual se ajusta la presente política, 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 sobre los que se asienta la política de remuneraciones de los consejeros son los de transparencia, moderación y proporcionalidad razonable con la situación de la Sociedad y los estándares de empresas comparables. Ello supone que la remuneración de los consejeros 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.

4. Criterios utilizados

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

- La moderación.
- La situación económica en que la Sociedad se desarrolló en los tres últimos ejercicios y la que prevé para los tres siguientes.
- La proporcionalidad con la importancia de la Sociedad y los estándares del mercado de empresas comparables.
- La promoción de la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
- El cumplimiento del marco regulatorio sobre el que se basa.

5. Importe máximo anual

De acuerdo con lo que prevé el artículo 529 septdecies de la LSC, el importe máximo anual conjunto de la retribución de los consejeros en su condición de tales se fija en 900.000 euros brutos anuales. Esta cantidad incluye las remuneraciones ordinarias de todos los consejeros, por todos los conceptos retributivos, sin perjuicio de los seguros colectivos y de responsabilidad civil correspondientes al desempeño de la función como consejeros, y del reembolso de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se originen en el desempeño de la función como consejeros.

6. Retribución de los consejeros no ejecutivos

El sistema de remuneración de los consejeros de la Sociedad establece una remuneración para los consejeros no ejecutivos consistente en una cantidad fija anual en efectivo, igual para todos los consejeros encuadrados en esta categoría.

Esta asignación es la única remuneración que pueden percibir los consejeros no ejecutivos, ya que el sistema no contempla el pago de primas anuales (*bonus*), participación en beneficios, planes sobre acciones u otros instrumentos financieros referenciados al valor de la acción, 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,

anticipos, créditos o garantías a su favor, indemnizaciones, etc. La Sociedad tampoco remunera de forma adicional el cargo de presidente o miembro de las comisiones del consejo.

La comisión de nombramientos y remuneración sometió al consejo de administración, en su reunión del 23 de febrero de 2019, su propuesta de que los consejeros no ejecutivos perciban en 2019 una retribución fija por importe de 43.907 euros brutos anuales. Esta cantidad permanecerá fija en tanto el consejo de administración no acuerde su modificación, de lo cual se informará en el correspondiente informe sobre remuneraciones de los consejeros que se someta a votación consultiva de la junta general de accionistas.

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 la Sociedad 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.

7. Retribución del consejero ejecutivo

Según el sistema de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, por sus funciones de alta dirección, el consejero ejecutivo percibirá un salario fijo; una remuneración variable; pagos en especie y la correspondiente prima por un seguro de vida a su favor.

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

De acuerdo con lo previsto en los estatutos sociales y el reglamento del consejo de administración, únicamente el consejero ejecutivo (consejero delegado) puede ser beneficiario de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable vinculada a la obtención de mejoras relevantes y sostenibles en los resultados de la Sociedad, moderada por el entorno económico general y por la situación de la Sociedad en particular, que no puede exceder el 40 % del importe de su salario bruto anual.

Corresponde al consejo de administración fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la Sociedad de conformidad con la política de remuneración de los consejeros vigente en cada momento, según establecen los artículos 249 y 529 octodecimos de la LSC y las previsiones estatutarias.

El consejero delegado tiene suscrito un contrato de trabajo con la Sociedad, 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.

Dicho contrato incluye, además de las correspondientes condiciones salariales, cláusulas de no concurrencia y exclusividad, salvo autorización por escrito; no competencia post-contractual, durante un año, secreto profesional. 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. 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 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.

La comisión de nombramientos y remuneración sometió al consejo de administración, en su reunión del 23 de febrero de 2019, su propuesta de que el consejero ejecutivo, por su función de alta dirección, perciba en 2019 un salario fijo, por importe de 504.641 euros brutos anuales, y, a petición del propio interesado, una retribución variable a satisfacer en 2019 en relación con el ejercicio 2018 del 0% del salario bruto anual. Esta cantidad permanecerá fija en tanto el consejo de administración no acuerde su modificación, de lo cual se informará en el correspondiente informe sobre remuneraciones de los consejeros que se someta a votación consultiva de la junta general de accionistas.

Se estima que en 2019 el consejero ejecutivo perciba retribuciones en especie por importe de 52.950 euros en concepto de prima de seguro de vida, asistencia médica y uso de vehículo. El desembolso previsto por los dos primeros conceptos no alcanza el tope de 40.000 euros para satisfacer las primas anuales por los seguros de vida y de asistencia médica, fijado en el contrato de dicho consejero.

Desde 2011, el consejero ejecutivo no se beneficia del plan de pensiones de los empleados del Grupo Ercros, por haber cumplido los 65 años de edad. Las aportaciones realizadas a este plan por la Sociedad hasta 2011 a favor del consejero ejecutivo corresponden al 2% de sus retribuciones fijas anuales y han dado lugar a derechos económicos plenamente consolidados, que tienen el mismo tratamiento que las aportaciones que se realizan a favor del resto de trabajadores del Grupo Ercros. Al 31 de diciembre de 2018, el fondo de pensiones del cual es beneficiario el consejero ejecutivo tenía un importe acumulado de 108.117,59 euros.

8. Indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones

La presente política de remuneraciones no prevé que los consejeros externos puedan percibir ningún tipo de indemnización en caso de terminación de sus funciones en el consejo de administración.

El consejero ejecutivo, según estipula su contrato, tampoco percibirá ningún tipo de indemnización en el momento de terminación de sus funciones en la Sociedad.

Barcelona, 25 de abril de 2019