

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.	A34158824
---------------	-----------

DENOMINACIÓN SOCIAL

PAPELES Y CARTONES DE EUROPA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

AVENIDA DE FUENCARRAL, 98 (ALCOBENDAS) MADRID

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de PAPELES Y CARTONES DE EUROPA, S.A. (la "Sociedad" o "Europac") con fecha 30 de diciembre de 2014, elaboró un informe conteniendo una propuesta de política de retribuciones de los consejeros de Europac conforme a lo dispuesto en el artículo 529 novodecies apartado 2 de la Ley de Sociedades de Capital, siendo ratificado dicho informe en su reunión de 8 de mayo de 2015.

Asimismo, el Consejo de Administración de la Sociedad aprobó en su reunión de 8 de mayo de 2015 dicha propuesta que finalmente fue aprobada por acuerdo de la Junta General de accionistas de 24 de junio de 2015.

En la política de retribuciones se señala, en relación con su finalidad y principios básicos, lo siguiente:

"La Política de Retribuciones de los consejeros persigue que la remuneración de los administradores sea adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas, a su tipología de consejero y acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables a nivel nacional e internacional, tomando en consideración el interés a largo plazo del conjunto de los accionistas.

Así, por el desempeño de funciones de supervisión y decisión colegiada, la retribución de los consejeros, ejecutivos o no, estará en función de los cargos desempeñados por los consejeros en el propio órgano de administración de la Sociedad y sus filiales, y por la pertenencia y asistencia a las distintas comisiones.

Los principios de la Política de Retribuciones de la Sociedad son los siguientes:

1. Congruencia con la gestión rigurosa de la Sociedad, alienada con los intereses de los accionistas, fomentando la creación de valor a largo plazo.
2. El paquete retributivo y su estructura serán competitivos, cumpliendo en cuanto a su estructura y cuantía global con las mejores prácticas, facilitando la atracción y retención de los consejeros mejores profesionales a través de una remuneración adecuada.
3. Promoción de la rentabilidad y sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo.

En particular, en cuanto a los consejeros ejecutivos, el criterio fundamental es el de ofrecer sistemas retributivos que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados con el fin de facilitar que la Sociedad y el Grupo puedan cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en que desarrollan sus actividades, fomentando un efecto motivador y de fidelización. En consecuencia, la Política de Retribuciones de los consejeros ejecutivos pretende:

- (i) Garantizar que la retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, cumple con las mejores prácticas y sea competitiva respecto de la de entidades comparables a nivel nacional e internacional, considerando la situación de los territorios en los que opere el Grupo.
- (ii) Establecer una retribución con criterios objetivos en relación con el desempeño individual de los consejeros ejecutivos y la consecución de los objetivos empresariales de la Sociedad y del Grupo.
- (iii) Incluir un componente variable significativo vinculado al desempeño y a la consecución de objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y los objetivos estratégicos de la Sociedad, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo del Grupo, de sus administradores y de su equipo directivo, fomentando un efecto motivador y de fidelización, así como de retención de los mejores profesionales.

Adicionalmente, esta Política de Retribuciones será puesta a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General a fin de que puedan valorarla para, en su caso, su correspondiente aprobación."

Destacar que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 24 de febrero de 2016 analizó, de acuerdo con lo previsto en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital, así como en el artículo 46 en relación

con el artículo 15 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, un Plan de Incentivos a Largo Plazo (en adelante, el "Plan"), proponiendo al Consejo su estudio detallado y formulación a efectos de ser sometido a aprobación de la Junta General. El Consejo de Administración de la Sociedad perfeccionó y aprobó en su reunión de 24 de febrero de 2016 dicho Plan que finalmente fue aprobado por acuerdo de la Junta General de accionistas de 29 de junio de 2016. Se describía de la siguiente forma: "El Plan se concibe como un sistema de retribución variable consistente en la entrega de acciones y de duración plurianual, dirigido a determinados directivos del Grupo, con objeto de contribuir al incremento de su valor y con él a la sostenibilidad de resultados y a su posicionamiento en el largo plazo.

Este Plan está basado en la asignación a los beneficiarios de un número de "Performance Shares" calculadas como un porcentaje del salario bruto anual de los beneficiarios, en función de su nivel de responsabilidad, que servirán de base para el cálculo de las acciones de la Sociedad que serán entregadas, en su caso, a la finalización del Plan en 2019.

El número concreto de acciones de la Sociedad a entregar a cada beneficiario del Plan a la finalización del mismo, de darse las condiciones establecidas para ello, estará condicionado y vendrá determinado en función del grado de cumplimiento del objetivo global definido como el "Valor Acumulado del Grupo" en la fecha final del periodo de medición, entendiéndose éste como una combinación de los resultados de negocio previstos en el Plan Estratégico, la deuda, los dividendos y el cambio de perímetro de inversión, coincidiendo, por tanto, con un incremento del valor de la Sociedad entre la fecha de inicio: 1 de enero de 2016, y la fecha final: 31 de diciembre de 2018, del Plan.

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

Como ya hemos visto en el apartado anterior (A.1), es la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Europac, la que, teniendo en cuenta los dispuesto en el artículo 529 novodecies apartado 2 de la Ley de Sociedades de Capital y su función y competencias descritas en el artículo 41 de los Estatutos y en el artículo 18 del Reglamento del Consejo de la Sociedad, procede a elaborar el informe sobre política de retribución de los consejeros con fecha 30 de diciembre de 2014, siendo ratificado asimismo en su reunión de 8 de mayo de 2015.

Por su parte, el Consejo de Administración de la Sociedad aprobó en su reunión de 8 de mayo de 2015 esta propuesta, que finalmente fue aprobada por la Junta General de accionistas del año 2015.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por los siguientes consejeros:

- D^a Celine Abecassis Moedas - Consejero independiente
- D^a Rocío Hervella Duránte - Consejero independiente
- D. Ricardo de Guindos Latorre – Consejero independiente
- Aguasal S.A.U. – Consejero Dominical
- Tres Azul S.L. - Consejero otros externo.

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 conformidad con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Europac de 2015:

A) Retribución de los consejeros por el desempeño de funciones de supervisión y decisión colegiada. Atenciones estatutarias.

(i) Composición y límites: conforme a los estatutos sociales, la retribución del Consejo de Administración consiste en (a) una asignación fija anual a distribuir entre los consejeros en base a sus funciones; (b) dietas por asistencia; (c) una participación del 4% de las ganancias de la Sociedad, atendiendo a los requisitos legales establecidos en la Ley de Sociedades de Capital y pudiendo el Consejo de Administración por acuerdo de la mayoría de sus miembros al formular las cuentas, renunciar en todo o en parte a esta remuneración.

Al margen de todo lo anterior, 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. En estos casos de remuneración vinculada a las acciones de la Sociedad, la Junta General acordará el número máximo de acciones a asignar en cada ejercicio, precio de

ejercicio o sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan aprobado.

De conformidad con el artículo 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales, no excederá en ningún caso del 1% de las ventas consolidadas del Grupo.

(ii) Asignación fija: Los consejeros perciben una cantidad fija anual que acuerda anualmente la Junta general, adecuada a los estándares de mercado, en función de los cargos que desempeñan dentro del Consejo de Administración y de su pertenencia y asistencia al Consejo y a las comisiones a las que pertenecen, y siempre teniendo en cuenta el límite de la retribución de los consejeros señalado en el apartado (i) anterior. La determinación concreta del importe que corresponde a cada uno de los consejeros se establecerá por el Consejo de Administración, de conformidad con la Política de Retribuciones aprobada.

(iii) Dietas de asistencia: conforme a los estatutos sociales, los consejeros reciben determinadas cantidades en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración.

(iv) Cobertura de prestaciones de riesgo: la Sociedad abona las primas correspondientes a las pólizas de seguro de responsabilidad civil contratadas por ella con determinadas compañías de seguros por el ejercicio del cargo de consejero. Asimismo, la Sociedad abona las primas de las pólizas de seguro para la cobertura de las prestaciones de fallecimiento e invalidez por accidente de los consejeros ejecutivos.

B) Retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

(i) Retribución fija anual: Esta parte de la remuneración debe estar en línea con la que se satisfaga en el mercado por compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura de propiedad e implantación internacional, sin que en ningún caso, el importe propuesto para la retribución fija anual de los consejeros ejecutivos pueda exceder el 30% del límite máximo de la retribución del Consejo.

(ii) Retribución variable.

Componentes de la retribución variable y parámetros para su fijación

Una parte de la retribución de los consejeros ejecutivos es variable, con el fin de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones.

Esta retribución variable estará vinculada, en su mayor parte, a la consecución de objetivos económico-financieros e industriales y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y con los objetivos estratégicos de la Sociedad. Se ponderarán, además, objetivos en materia de gobierno corporativo y responsabilidad social corporativa, así como el desempeño personal de los consejeros ejecutivos. Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la valoración de la consecución de objetivos y el desempeño. Podrá contar cuando así lo considere, con el asesoramiento de un experto independiente. Su propuesta será sometida a la aprobación del Consejo de Administración.

Tipos de retribución variable: corto, medio y largo plazo

Sujetas a los parámetros establecidos en el apartado anterior, los consejeros ejecutivos tendrán una retribución variable a corto plazo, contemplando asimismo la Sociedad, la aplicación de sistemas de incentivos a medio y largo plazo, con el propósito de fomentar la retención y motivación de los consejeros ejecutivos y la creación de valor a largo plazo.

Estos sistemas pueden incluir entregas de acciones de la Sociedad o de opciones sobre dichas acciones o de derechos retributivos vinculados al valor de éstas, cuando así lo acuerde la Junta General de Accionistas a propuesta del Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Los planes de retribución a medio y largo plazo tendrán un horizonte temporal orientativo de tres años y, en el caso de sistemas vinculados a acciones de la Sociedad, serán sometidos a la aprobación de la Junta General de Accionistas conforme dispone la ley. Se podrán establecer periodos mínimos adecuados de retención de parte de las acciones recibidas y derechos retributivos. (...)

(iii) Prestaciones asistenciales:

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se ve complementado con los seguros de vida y sistemas de previsión social adecuados, en línea con la práctica que se siga en el mercado por compañías comparables por su capitalización, tamaño, estructura de propiedad e implantación internacional.

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

La respuesta a esta pregunta la encontramos en el apartado A.3. donde se desglosa toda la información de manera detallada.

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

La política de remuneraciones dispone que: "los consejeros ejecutivos tienen derecho a recibir una indemnización para el caso de extinción de su relación con la Sociedad, siempre que la terminación de la relación no sea consecuencia de un incumplimiento imputable a éste ni se deba exclusivamente a su voluntad –a salvo de supuestos de cambio de control-. Para los contratos con consejeros ejecutivos, el límite se establece en dos anualidades."

Los contratos con los consejeros ejecutivos aplican la política de remuneraciones indicada.

No se ha pagado indemnización alguna en el ejercicio 2017, puesto que en dicho ejercicio no ha habido terminación de las funciones de ningún consejero ejecutivo.

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

1. Normativa aplicable

La normativa aplicable a los contratos de los consejeros ejecutivos es la prevista por el ordenamiento jurídico en cada caso. Corresponde al Consejo de Administración conforme al artículo 529 octodecés de la Ley de Sociedades de Capital fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas y los términos y condiciones de su contrato con la Sociedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedad de Capital y con la Política de Remuneraciones aprobada por la Sociedad.

2. Pacto de exclusividad y no concurrencia

Los consejeros ejecutivos no podrán celebrar contratos de prestación de servicios con otras empresas o entidades, salvo expresa autorización del Consejo de Administración. Asimismo deberán poner en conocimiento del Consejo de Administración de la Sociedad las actividades no remuneradas que puedan realizar.

Quedan excluidas del apartado anterior las actividades no concurrentes con las de la Sociedad siempre y cuando las mismas requieran una dedicación de escasa relevancia en el sentido de no interferir en modo alguno con el desempeño de sus funciones ejecutivas en la sociedad.

Los consejeros ejecutivos tendrán una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza durante la vigencia de su relación con la Sociedad y por un periodo de tiempo posterior de dos años, percibiendo por ello la correspondiente compensación.

3. Cumplimiento del Sistema de gobierno corporativo de la Sociedad

Los consejeros ejecutivos tienen la obligación de observar estrictamente y en la medida en que les resulte de aplicación, las normas y previsiones contenidas en el Sistema de gobierno corporativo de la Sociedad.

4. Seguro médico

Los consejeros ejecutivos disfrutarán de una póliza médica familiar de conformidad con la política interna de la Sociedad.

5. Duración

Los contratos de los consejeros ejecutivos de la Sociedad son de duración indefinida y en ellos se prevén compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad, siempre que esta terminación no se produzca exclusivamente por la libre voluntad del consejero ejecutivo ni sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.

En el supuesto de cese por voluntad del consejero ejecutivo y sin que existiese cambio de control, éste deberá dar preaviso a la sociedad con al menos tres meses de antelación.

6. Indemnización por cese anticipado o terminación de la relación contractual

De conformidad con el apartado anterior, en el supuesto en que la Sociedad decidiese resolver la relación contractual con el consejero ejecutivo, éste tendrá derecho a dos anualidades calculadas teniendo en cuenta la retribución total que hubiera percibido por sus funciones como consejero en las doce mensualidades previas a su cese, salvo que la terminación se hubiese producido exclusivamente por la libre voluntad del consejero ejecutivo o fuese consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.

7. Pacto de permanencia o fidelización

La retribución variable de los consejeros ejecutivos, ya sea anual o a medio o largo plazo, está supeditada a la permanencia del consejero en el momento del pago correspondiente.

8. Uso y control de las nuevas tecnologías

La Sociedad facilitará a todo consejero ejecutivo material e instrumentos para uso profesional e individual (ordenador, teléfono, correo electrónico, acceso a internet, fotocopiadora e impresora, entre otros), pudiendo realizar controles periódicos sin previo aviso a fin de comprobar la adecuada utilización de dicho material.

9. Confidencialidad y devolución de documentos

Se establece un riguroso deber de confidencialidad, tanto durante la vigencia de los contratos como una vez extinguida la relación. Además, al cesar en su relación con la Sociedad, los consejeros ejecutivos deberán devolver a la Sociedad los documentos y objetos relacionados con su actividad que se encuentren en su poder

10. No competencia

Los contratos con los consejeros ejecutivos obligan a que en el supuesto de que el consejero ejecutivo abandone todo cargo dentro del Consejo de Administración de la Sociedad, éste no realizará, durante el plazo de dos años a contar desde el cese, ninguna actividad, ni directa, ni indirectamente, que entre en competencia o sea concurrente con la desarrollada por el Grupo. Asimismo, se abstendrá de usar para sí mismo o en provecho de un competidor del Grupo, el específico "know how" o los conocimientos que de la Sociedad, negocio, actividad o sector hubiera adquirido directa o indirectamente como miembro del Consejo, consejero ejecutivo y miembro de las distintas comisiones de las que forme parte.

En concepto de compensación por la obligación de no competencia tras el cese en sus cargos, se pacta una cantidad bruta equivalente a una anualidad de la retribución total que hubiera devengado por sus funciones en los doce meses previos a su cese. Dicha compensación será satisfecha en 24 abonos mensuales iguales por cada mes que dure la obligación.

En el caso de que el consejero ejecutivo incumpla con su obligación de abstenerse de competir tras la extinción del contrato, deberá devolver a la Sociedad toda la cantidad percibida por tal concepto y dejarla indemne por los daños y perjuicios que su incumplimiento hubiera ocasionado a los intereses de la Sociedad.

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, más allá del seguro médico previsto en el apartado 4.4. de la política de remuneraciones que dispone:

4.4 Seguro médico

Los consejeros ejecutivos disfrutarán de una póliza médica familiar de conformidad con la política interna de 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 el mismo.

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

Dentro de los principios de la Política de Retribuciones se encuentra (i) la congruencia con la gestión rigurosa de la Sociedad, alienada con los intereses de los accionistas, fomentando la creación de valor a largo plazo; (ii) el paquete retributivo y su estructura sean competitivos, cumpliendo en cuanto a su estructura y cuantía global con las mejores prácticas, facilitando la atracción y retención de los consejeros mejores profesionales a través de una remuneración

adecuada; y la (iii) promoción de la rentabilidad y sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo. En particular, el criterio fundamental en los consejeros ejecutivos es el de ofrecer sistemas retributivos que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados con el fin de facilitar que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en que desarrollan sus actividades, fomentando un efecto motivador y de fidelización. En consecuencia, se pretende: (i) Garantizar que la retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, cumple con las mejores prácticas y sea competitiva respecto de la de entidades comparables a nivel nacional e internacional, considerando la situación de los territorios en los que opere el Grupo; (ii) establecer una retribución con criterios objetivos en relación con el desempeño individual y la consecución de los objetivos empresariales de la Sociedad; y (iii) incluir un componente variable significativo vinculado al desempeño y a la consecución de objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y los objetivos estratégicos de la Sociedad, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo del Grupo, de sus administradores y de su equipo directivo, fomentando un efecto motivador y de fidelización, así como de retención de los mejores profesionales. Adicionalmente, los consejeros podrán ser remunerados 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.

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de consejeros en su condición de tales, no excederá en ningún caso del 1% de las ventas consolidadas del Grupo.

Dentro de la retribución a los consejeros, podemos distinguir la (i) asignación fija, que acuerda anualmente la Junta general, adecuada a los estándares de mercado, en función de los cargos que desempeñan dentro del Consejo de Administración y de su pertenencia y asistencia al Consejo y a las comisiones a las que pertenecen y la (ii) retribución variable. Dentro de ésta, se establece: (a) Componentes de la retribución variable y parámetros para su fijación, con el fin de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones. Estará vinculada, en su mayor parte, a la consecución de objetivos económico-financieros e industriales y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y con los objetivos estratégicos de la Sociedad. Se ponderarán, además, objetivos en materia de gobierno corporativo y responsabilidad social corporativa, así como el desempeño personal de los consejeros ejecutivos. Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la valoración de la consecución de objetivos y el desempeño. Podrá contar cuando así lo considere, con el asesoramiento de un experto independiente. Su propuesta será sometida a la aprobación del Consejo de Administración. (b) Tipos de retribución variable: corto, medio y largo plazo, sujetas a los parámetros establecidos anteriormente y con el propósito de fomentar la retención y motivación de los consejeros ejecutivos y la creación de valor a largo plazo. Estos sistemas pueden incluir entregas de acciones de la Sociedad o de opciones sobre dichas acciones o de derechos retributivos vinculados al valor de éstas, cuando así lo acuerde la Junta General. Los planes de retribución a medio y largo plazo tendrán un horizonte temporal orientativo de tres años. Se podrán establecer periodos mínimos adecuados de retención de parte de las acciones recibidas y derechos retributivos. (c) Devolución de la retribución variable: En caso de proceder a una reformulación de las cuentas anuales o a la rectificación de las magnitudes y parámetros no financieros que fundamentaron dicha retribución, el Consejo de Administración valorará si procede la cancelación y, en su caso, devolución total o parcial, de la liquidación de la retribución variable diferida.

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

Las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado aparecen descritas con detalle en los apartados anteriores de este informe.

Para la fijación de los conceptos retributivos, el Consejo de Administración ha tenido en cuenta los principios contenidos en la Política de Retribuciones de la Sociedad, los estatutos sociales así como las decisiones de la Junta General, que se materializan en el ejercicio 2017 en (miles de euros):

- Remuneración fija: 630
- Remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo de Administración: 451
- 4% en Beneficios: 823 (El Consejo de Administración renunció al 2,5%)
- Dietas de asistencia: 243 (3.000 euros por sesión del Consejo de Administración).
- Seguros: 0,8
- Sueldos consejeros ejecutivos: 1.592.
- Variable devengado en el ejercicio 2016 por los consejeros ejecutivos: 570.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
ROCÍO HERVELLA DURÁNTEZ	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOSE MIGUEL ISIDRO RINCÓN	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ENRIQUE ISIDRO RINCÓN	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CARTERA INDUSTRIAL REA S.A.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 28/06/2017.
JUAN JORDANO PÉREZ	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CELINE ABECASSIS MOEDAS	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
FERNANDO ISIDRO RINCÓN	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
TRES AZUL S.L.	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
AGUASAL S.A.U.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
VICENE GUILARTE GUTIÉRREZ	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
RICARDO DE GUINDOS LATORRE	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
RICARDO DE GUINDOS LATORRE	0	30	24	0	0	15	0	0	69	26
CELINE ABECASSIS MOEDAS	0	45	24	0	0	30	0	0	99	73
ROCÍO HERVELLA DURÁNTEZ	0	30	24	0	0	30	0	0	84	73

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 2017	Total año 2016
AGUSAL S.A.U.	0	30	24	0	0	5	0	0	59	45
JUAN JORDANO PÉREZ	0	30	24	0	0	60	0	0	114	108
TRES AZUL S.L.	0	30	24	0	0	20	0	0	74	62
VICENE GUILARTE GUTIÉRREZ	0	30	24	0	0	36	0	0	90	48
CARTERA INDUSTRIAL REA S.A.	0	15	9	0	0	35	0	0	59	118
JOSE MIGUEL ISIDRO RINCÓN	656	230	18	253	0	140	0	372	1.669	1.467
ENRIQUE ISIDRO RINCÓN	555	100	24	190	0	70	0	274	1.213	1.061
FERNANDO ISIDRO RINCÓN	380	60	24	127	0	10	0	177	778	677

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 €)

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
JOSE MIGUEL ISIDRO RINCÓN	1.669	0	0	1.669	0	0	0	0	1.669	1.467	0
ENRIQUE ISIDRO RINCÓN	1.213	0	0	1.213	0	0	0	0	1.213	1.061	0
CELINE ABECASSIS MOEDAS	99	0	0	99	0	0	0	0	99	73	0
ROCÍO HERVELLA DURÁNTEZ	84	0	0	84	0	0	0	0	84	73	0
AGUSAL S.A.U.	59	0	0	59	0	0	0	0	59	45	0
FERNANDO ISIDRO RINCÓN	778	0	0	778	0	0	0	0	778	677	0
CARTERA INDUSTRIAL REA S.A.	59	0	0	59	0	0	0	0	59	118	0
JUAN JORDANO PÉREZ	114	0	0	114	0	0	0	0	114	108	0
TRES AZUL S.L.	74	0	0	74	0	0	0	0	74	62	0
VICENE GUILARTE GUTIÉRREZ	90	0	0	90	0	0	0	0	90	48	0
RICARDO DE GUINDOS LATORRE	69	0	0	69	0	0	0	0	69	26	0
TOTAL	4.308	0	0	4.308	0	0	0	0	4.308	3.758	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 base de las variaciones en la retribución obtenida por los consejeros, de conformidad con lo indicado en los apartados anteriores y en particular, en el caso de los consejeros Ejecutivos, ha sido motivada por los buenos resultados de la Sociedad que han repercutido en la retribución variable: participación en beneficios y variable vinculada a resultados en los términos previstos en los contratos mercantiles de los Consejeros Ejecutivos.

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	76.984.210	79,06%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	7.569.541	7,77%
Votos a favor	69.410.054	71,29%
Abstenciones	4.615	0,00%

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.

La remuneración de los consejeros está detallada en el informe de política de remuneración de los consejeros aprobada por la Junta General de Europac de 24 de junio de 2015

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 28/02/2018.

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

Sí

No