

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

C.I.F.	A-28212264
---------------	------------

DENOMINACIÓN SOCIAL

ENCE ENERGIA Y CELULOSA, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

BEATRIZ DE BOBADILLA, 14 PLANTA 4ª 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 política de retribuciones de ENCE ENERGÍA Y CELULOSA, S.A. (en adelante "ENCE" o la "Sociedad") se basa en los siguientes principios:

- a. Retribución de los consejeros en su condición de tales (por el ejercicio de sus funciones de supervisión y decisión colegiada): el Consejo de Administración (i) fijará la retribución con arreglo a lo establecido en su Reglamento y en los Estatutos, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones; (ii) procurará que la retribución responda al criterio de moderación atendiendo a las circunstancias del mercado y que se adecue a las mismas; (iii) elaborará un informe anual sobre remuneraciones de los consejeros que se pondrán a disposición de los accionistas con la convocatoria de la Junta General ordinaria y se someterá a su votación consultiva como punto separado del orden del día; y (iv) adoptará las medidas a su alcance para que la retribución de los consejeros externos sea adecuada e incentive su dedicación, sin constituir, para los consejeros independientes, un obstáculo para su independencia.
- b. Retribución de los consejeros ejecutivos: Se ajustará a las directrices generales aplicables a todos los empleados y directivos de la Sociedad. En particular:
 1. Recompensar de modo integral con elementos dinerarios y no dinerarios.
 2. Invertir en retribución cuando se obtenga un beneficio mutuo y razonable.
 3. Retribuir equitativa -diferenciando en función de las responsabilidades y la persona- y competitivamente -atraer y fidelizar a los mejores profesionales, principalmente en las posiciones clave-.
 4. Retribuir según el desarrollo profesional y la contribución a los resultados, garantizando la no discriminación por razón de género, procedencia, filiación, ideología, raza o cualquier otra razón no recogida en estos principios.
 5. Reconocer el esfuerzo y la actividad que indiquen logros en los resultados.
 6. Alinear la retribución con los objetivos a corto y largo plazo.
 7. Fomentar una cultura de compromiso con los objetivos y de compartir los éxitos y riesgos del negocio.
 8. Retribuir en línea con el mercado de referencia a las personas que muestren un desempeño satisfactorio y excepcionalmente a la que produzcan resultados excepcionales y sean reconocidos como modelo profesional.
 9. Evaluar sistemática y homogéneamente el desarrollo y desempeño profesional.
 10. Proporcionar la formación, información y capacidad de decisión adecuados para alcanzar el máximo desarrollo posible.

Los Estatutos Sociales (arts. 42 y 43) establecen el siguiente sistema en relación con la remuneración del Consejo de Administración:

1. Retribución fija: (i) constituida por una asignación periódica y dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones; (ii) la Junta General determina el importe máximo anual de las retribuciones al conjunto de los consejeros por dichos conceptos (actualmente fijado en 1.500.000 €) y (iii) el Consejo de Administración fija la cantidad a abonar, dentro del citado límite, su distribución entre los distintos consejeros y la periodicidad de su percepción, que deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada administrador, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.
2. Retribución variable: adicional e independientemente de la retribución fija, podrá retribuirse mediante la entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas o cualquier otro sistema referenciado al valor de las acciones, de la Sociedad o de sociedades de su grupo, cuya aplicación será acordada por la Junta General.

3. Retribución de los consejeros ejecutivos: la retribución prevista anteriormente será compatible e independiente de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones, pensiones o compensaciones de cualquier clase, establecidos con carácter general o singular para los consejeros que mantengan con la Sociedad una relación laboral común o especial de alta dirección o de prestación de servicios, en cuyo caso dichos conceptos retributivos deberán cumplir con la política retributiva aprobada por la Junta General, se harán constar en la memoria anual y deberán ser aprobados en los términos previstos en la Ley de Sociedades de Capital y demás disposiciones aplicables. La retribución del consejero ejecutivo por el desempeño de funciones ejecutivas, así como los términos y condiciones de sus contratos con la sociedad, serán fijados por el Consejo de Administración de conformidad con la Ley, con los Estatutos y con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General.

4. Otros conceptos retributivos: se podrá (i) contratar un seguro de vida, accidentes, enfermedad y asistencia sanitaria para los consejeros, computándose las primas satisfechas a efectos del límite máximo; y (ii) establecer un sistema de pensiones para los consejeros ejecutivos, para el supuesto de fallecimiento, jubilación, invalidez, incapacidad para el ejercicio del cargo o retiro, cuyo importe, condiciones y características serán fijados por el Consejo de Administración.

Los consejeros ejecutivos podrán: (i) ser beneficiarios de sistemas de retribución consistentes en la entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas u otro sistema de remuneración referenciado al valor de las acciones de la Sociedad o de sociedades de su grupo, cuya aplicación será acordada por la Junta General; y (ii) ser beneficiarios de retribuciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad o de los sistemas de previsión contemplados estatutariamente.

No se han producido cambios significativos en la política de remuneraciones de la Sociedad respecto a la aplicada en el ejercicio anterior.

La Sociedad procura que su política de remuneraciones esté en línea con la que aplican otras compañías cotizadas españolas con niveles de capitalización bursátil equivalente, con fuerte vocación internacional y con niveles de facturación y plantilla de complejidad similar a los de Ence.

La compensación total de los consejeros ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo, (iii) una retribución variable a largo plazo/plurianual, (iv) prestaciones asistenciales y (v) retribuciones en especie.

En términos generales, en lo que se refiere al mix retributivo, en un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos, el 50% de la remuneración total es de carácter fijo y el 50% restante es de carácter variable. Ello sin considerar los planes de incentivos variables plurianuales.

A la fecha de emisión de este Informe, el vicepresidente y consejero delegado, D. Ignacio de Colmenares Brunet es el único consejero ejecutivo de ENCE ENERGÍA Y CELULOSA, S.A.

Para el resto de consejeros no ejecutivos, la política de remuneraciones persigue remunerarlos de forma adecuada para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidades, sin comprometer su independencia de criterio.

La retribución de los consejeros en su condición de miembros del consejo de administración y de sus comisiones consiste en una asignación fija y en dietas por asistencia a las reuniones, previéndose, asimismo, la posibilidad de que perciban otras retribuciones consistentes en distintos tipos de seguros (seguro de vida, de accidentes, asistencia sanitaria). No está previsto que los consejeros no ejecutivos perciban retribución variable.

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

Los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad atribuyen al Consejo de Administración la competencia para determinar las retribuciones de los consejeros, contando con el previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

No obstante lo anterior, corresponde a la Junta General aprobar (i) las retribuciones consistentes en entregas de acciones de la Sociedad o de derechos de opción sobre éstas o efectuadas mediante cualquier otro sistema que esté referenciado al valor de las acciones de la Sociedad, (ii) determinar el importe máximo de las retribuciones que puede satisfacer la Sociedad con carácter anual al conjunto de sus consejeros en su condición de tales, y (iii) aprobar la política de remuneraciones de los consejeros.

La Junta General de la Sociedad celebrada el 28 de junio de 2006 acordó fijar el límite de los conceptos retributivos a los que se refiere el párrafo anterior en la cuantía de 1.500.000 de euros anuales, manteniéndose actualmente en vigor al no haber sido modificado por ninguna Junta General posterior (de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales, en el cómputo de dicho límite no se consideran las cuantías correspondientes a sueldos, retribuciones, indemnizaciones, pensiones o compensaciones de cualquier clase, establecidos con carácter general o singular para aquellos consejeros que mantengan con la Sociedad una relación laboral común o especial de alta dirección o de prestación de servicios). Adicionalmente, el artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, modificado por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 15 de diciembre de 2015 para su adaptación a las recomendaciones 47 y 50 del Código de Buen Gobierno, regula la composición, funciones y funcionamiento de la Comisión de Nombramientos y

Retribuciones. Así, sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo de Administración, aquella Comisión tiene las siguientes responsabilidades en relación con la retribución de los consejeros:

- i. Proponer al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como las demás condiciones básicas de los contratos de los consejeros ejecutivos y su retribución individual, velando por el cumplimiento de la política retributiva establecida por la sociedad
- ii. Proponer la revisión periódica de los programas de retribución de aquellos directivos que determine el Consejo de Administración, ponderando su adecuación y sus rendimientos y velar por su cumplimiento.
- iii. Proponer medidas para la transparencia de las retribuciones y velar por su cumplimiento.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta a cierre del ejercicio 2017 por 3 consejeros independientes, 1 dominical y 1 otros externos.

El Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos de Retribuciones, acordó en su reunión celebrada el 19 de diciembre de 2013 revisar el sistema y la cuantía de las retribuciones de los consejeros y encargar a Spencer Stuart, firma de reconocido prestigio internacional líder en consultoría de compensación de consejos de administración, la revisión de la política retributiva de los consejeros de ENCE y la elaboración de un informe comparativo de retribuciones de consejeros de sociedades cotizadas, así como la emisión de sus recomendaciones respecto de la citada política retributiva.

La política de remuneraciones de la Sociedad fue confirmada en el Consejo de Administración de 25 de febrero de 2014, teniendo en cuenta el estudio elaborado por Spencer Stuart a principios del ejercicio 2014, y aprobada por la Junta General de 28 de abril de 2015 conforme al apartado segundo de la Disposición Transitoria de la Ley 31/2014 de 3 de diciembre por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.

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

Los Estatutos Sociales de ENCE (art. 42 y 43) permiten que los consejeros, por su condición de tales, perciban una retribución fija –compuesta tanto por una asignación periódica como por dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones- y, adicionalmente, (ii) una remuneración consistente en la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas o mediante cualquier otro sistema de remuneración que esté referenciado al valor de las acciones, ya sean de la propia Sociedad o de sociedades de su grupo, y (iii) otras retribuciones consistentes en seguro de vida, accidentes y enfermedad y asistencia sanitaria, y para los consejeros ejecutivos un sistema de pensiones para el supuesto de fallecimiento, jubilación, invalidez, incapacidad para el ejercicio del cargo o retiro civil. Adicionalmente, la sociedad podrá hacerse cargo de la prima de un seguro de responsabilidad civil de Consejeros.

Los Estatutos Sociales establecen que la retribución prevista en el párrafo anterior es compatible e independiente de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones, pensiones o compensaciones de cualquier clase, establecidos con carácter general o singular para aquellos miembros del Consejo de Administración que mantengan con la Sociedad una relación laboral común o especial de alta dirección o de prestación de servicios, relaciones que serán compatibles con la condición de miembro del Consejo de Administración.

El Consejero Delegado, D. Ignacio de Colmenares Brunet, por el desempeño de las funciones que tiene delegadas y su condición de primer ejecutivo de la Sociedad, percibe la retribución prevista en el contrato de prestación de servicios celebrado entre éste y la Sociedad.

La retribución fija percibida como retribución por funciones ejecutivas de acuerdo con los términos del contrato de prestación de servicios ascendió en 2017 a un total de 620.121 euros. Adicionalmente, durante el ejercicio 2017 el Consejero Delegado ha percibido una retribución fija como remuneración por su condición de consejero como tal de 44.004 euros, que corresponde a la asignación periódica que perciben los consejeros, sin incluir, por tanto, dietas de asistencia.

El importe total fijo íntegro percibido por tanto por el Consejero Delegado ha ascendido a 664.125 euros.

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
--

Los consejeros no perciben ninguna retribución variable por su condición de tales. El Consejero Delegado, conforme a su contrato de prestación de servicios, percibe la siguiente retribución variable a corto plazo y es beneficiario de la siguiente remuneración variable a largo plazo:

A) Remuneración variable a corto plazo: de carácter anual, será determinada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombres y Retribuciones, en función del grado de cumplimiento de objetivos anuales tanto de la Sociedad como de desempeño personal; podrá alcanzar un importe máximo del 100% de la última remuneración fija íntegra.

Se vincula la remuneración variable anual a criterios predeterminados y medibles que no girarán sólo en torno a hechos ocasionales o extraordinarios, promoviendo la sostenibilidad de la Sociedad. En los componentes relacionados con los resultados de la Sociedad, se considerarán las salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados. Dicha retribución se abonará tras la formulación de las cuentas anuales y, en cualquier caso, dentro de los tres (3) meses inmediatamente siguientes al cierre del ejercicio salvo por circunstancias excepcionales. El Consejero se obliga a reembolsar las cantidades indebidamente recibidas por dicho concepto.

B) Plan de Incentivo a Largo Plazo para los ejercicios 2016-2018: Es un plan de retribución dineraria (30%) y entrega de acciones de la Sociedad (70%) de carácter plurianual cuyas finalidades principales son: (i) incentivar el rendimiento y desempeño profesional del equipo directivo a largo plazo, (ii) promover la sostenibilidad de la Sociedad para la creación de valor a largo plazo, (iii) reforzar la orientación del equipo directivo a la consecución de los objetivos de negocio comprometidos en los planes estratégicos, (iv) comprometer a los primeros niveles de dirección con los intereses de los accionistas, y (v) retener el talento directivo de la Sociedad y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad del cargo. El Consejo de Administración de la Sociedad, en su reunión de 12 de febrero de 2016, acordó proponerlo a la Junta General de Accionistas y ésta lo aprobó el 16 de marzo de 2016.

El plan comprende el periodo entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2018 inclusive, con abono esperado en julio de 2019, siendo requisitos para su devengo 1) alcanzar el grado mínimo de consecución de objetivos (nivel crítico) en cada uno de los criterios a los que vienen referenciados los objetivos, y 2) que el beneficiario se halle en situación de prestación efectiva de servicios para ENCE en la fecha de devengo, con excepción de los supuestos contemplados en el Reglamento del Plan.

Los objetivos fijados tienen asociada una ponderación específica para determinar el importe final de Retribución Variable a Largo Plazo, y un umbral máximo y mínimo de cumplimiento, por debajo del cual no generan derecho al incentivo. Dichos objetivos son:

a) EBITDA del Plan Estratégico 2016/18: se fija como objetivo el EBITDA anual ajustado de grupo de sociedades del que Ence es sociedad dominante fijado en el plan estratégico 2016/2020 y se añade que para cobrar esta parte del incentivo no se podrán superar los niveles de endeudamiento establecidos en dicho plan estratégico.

Se establecen tres niveles de cumplimiento para este objetivo:

i. Se establece como nivel crítico alcanzar a 31 de diciembre de 2018 un EBITDA sintético de 132.000.000€, que es la media entre el valor sintético de EBITDA de 2015, esto es 111.000.000€ (a precio y dólar 720 y 1,25 respectivamente y volumen y cash cost reales) y el EBITDA que aparece en el plan estratégico para 2018, que es de 153.000.000€, calculado con un precio de celulosa a 720 USAD y un tipo de cambio \$/€ a 1,25, y con el volumen y el cash cost del plan estratégico.

La consecución de este nivel crítico dará lugar al 50% de porcentaje de cumplimiento de este criterio.

ii. Se establece como nivel objetivo alcanzar a 31 de diciembre de 2018 un EBITDA sintético de 153.000.000€, que es el del plan estratégico, calculado con un precio de celulosa a 720 USAD y un tipo de cambio \$/€ a 1,25 y con el volumen y el cash cost del plan estratégico. El porcentaje de cumplimiento de este criterio crecerá linealmente entre el 50% y el 100% para un EBITDA sintético entre 132.000.000€ y 153.000.000€.

La consecución de este nivel objetivo dará lugar al 100% de porcentaje de cumplimiento de este criterio.

iii. Se establece como nivel máximo alcanzar a 31 de diciembre de 2018 un EBITDA sintético de 183.000.000€, calculado con un precio de celulosa a 720 USAD y un tipo de cambio \$/€ a 1,25 y con el volumen y el cash cost del plan estratégico. El porcentaje de cumplimiento de este criterio crecerá linealmente entre el 100% y el 120% para un EBITDA sintético entre 153.000.000€ y 183.000.000€.

La consecución de este nivel máximo dará lugar al 120% de porcentaje de cumplimiento de este criterio.

b) Aumento de valor de la acción de ENCE: se toma el porcentaje de revalorización del valor medio de la acción de ENCE en el último trimestre del año 2018 respecto a 3,495€, equivalente al valor de cotización de la acción de Ence al cierre bursátil de 31 de diciembre de 2015, en relación con el porcentaje de revalorización del valor unitario de una cesta de acciones de empresas del mismo sector de actividad que la Sociedad a 31 de diciembre de 2015 respecto al valor medio en el último trimestre de 2018 de dicha cesta de acciones. La mencionada cesta de acciones estará compuesta por las siguientes empresas de referencia en el sector: Fibria, Suzano, Portucel y Altri, ponderando cada una de ellas un 25%.

i. Se establece como nivel crítico alcanzar un porcentaje mínimo de revalorización del valor medio de la acción de Ence igual al 75% del porcentaje de revalorización del valor medio de la cesta de acciones de referencia.

La consecución de dicho nivel crítico dará lugar al 50% de porcentaje de cumplimiento de este criterio.

ii. Se establece como nivel objetivo alcanzar un porcentaje de revalorización del valor medio de la acción de Ence igual al 100% del porcentaje de revalorización del valor medio de la cesta de acciones de referencia.

La consecución de dicho nivel objetivo dará lugar al 100% de porcentaje de cumplimiento de este criterio.

El porcentaje de cumplimiento de este criterio crecerá linealmente entre el 50% y el 100% para una revalorización de la acción de Ence de entre el 75% y el 100% respecto de la revalorización del valor medio de la cesta de acciones.

iii. Se establece como nivel máximo alcanzar un porcentaje de revalorización del valor medio de la acción de Ence igual o superior al 130% del porcentaje de revalorización del valor medio de la cesta de acciones de referencia.

La consecución de dicho nivel máximo dará lugar al 120% de porcentaje de cumplimiento de este criterio.

El porcentaje de cumplimiento de este criterio crecerá linealmente entre el 100% y el 120% para una revalorización de la acción de Ence de entre el 100% y el 130% respecto de la revalorización del valor medio de la cesta de acciones.

Para la determinación de este criterio, el valor de cotización de la acción de Ence así como el de las otras empresas del sector que componen la mencionada cesta de acciones, se ajustará en su caso a los repartos de dividendos que se hubieren producido durante los ejercicios 2016, 2017 y 2018 u operaciones societarias de relevancia. Asimismo, para la determinación del valor de la cesta de acciones de las otras empresas del sector se realizarán los ajustes necesarios para que el valor de dicha cesta sea en Euros.

c) Desarrollo del talento del equipo de colaboradores: se define como el cumplimiento de los compromisos para dinamizar el talento en la Compañía. Comprende la (i) Identificación de los sucesores para los puestos críticos (ii) Definir planes de desarrollo para los sucesores y empleados clave (iii) Cumplimiento de los planes de desarrollo para sucesores y empleados clave (iv) Impulsar el trabajo por proyectos contando con la involucración efectiva de empleados de otras direcciones o áreas (v) Movilidad tras 7 años en el desempeño de un puesto crítico.

De conformidad con los criterios aprobados por el Comité anual de Revisión del Talento y la Organización del Comité de Dirección en 2015, 2016 y 2017, respectivamente

i. Se establece como nivel crítico alcanzar a 31 de diciembre de 2018:

- Sucesores identificados para el 75% de los puestos críticos.
- 75% de sucesores y empleados claves tienen plan de desarrollo definido.
- 75% de cumplimiento de los planes de desarrollo.

La consecución de dicho nivel crítico dará lugar al 50% de porcentaje de cumplimiento de este criterio.

ii. Se establece como nivel objetivo alcanzar a 31 de diciembre de 2018:

- Sucesores identificados para el 100% de los puestos críticos.
- 100% de sucesores y empleados claves tienen plan de desarrollo definido.
- 90% de cumplimiento de los planes de desarrollo.

- Al menos 3 proyectos en el periodo en cada Dirección General con la involucración de empleados de otras direcciones generales.

La consecución de dicho nivel objetivo dará lugar al 100% de porcentaje de cumplimiento de este criterio. El porcentaje de cumplimiento de este criterio crecerá linealmente entre el 50% y el 100%.

iii. Se establece como nivel máximo alcanzar a 31 de diciembre de 2018:

- Sucesores identificados para el 100% de los puestos críticos.
- 100% de sucesores y empleados claves tienen plan de desarrollo definido.
- 100% de cumplimiento de los planes de desarrollo.
- Al menos 3 proyectos en el periodo en cada dirección general con la involucración de empleados de otras direcciones generales.
- Movilidad realizada para los empleados tras 7 años de desempeño de un puesto crítico.

La consecución de dicho nivel máximo dará lugar al 120% de porcentaje de cumplimiento de este criterio. El porcentaje de cumplimiento de este criterio crecerá linealmente entre el 100% y el 120%.

El importe del Incentivo a Largo Plazo será el resultado de la suma de los siguientes conceptos:

- 50% = % cumplimiento de los objetivos de EBITDA del Plan Estratégico 2016/18
- 30% = % de cumplimiento del objetivo de revalorización del valor medio de la acción de Ence respecto a la revalorización de la cesta de acciones de las compañías del sector.
- 20% = % de cumplimiento de los objetivos de desarrollo del talento del equipo de colaboradores.

El importe del Incentivo correspondiente al primer nivel directivo (Consejero Delegado) para el caso de cumplimiento del 100% de los objetivos es de tres anualidades de la Retribución Fija media anual de los ejercicios 2016, 2017 y 2018. En caso de grado de consecución máximo de los objetivos, el importe podrá alcanzar hasta un 120% de las cuantías citadas

Respecto de la entrega de acciones de la Sociedad, el número máximo de acciones que podrá corresponder al consejero delegado será de 594.528 acciones. Por otra parte, este número será de 495.440 acciones si se asume que los objetivos de EBITDA, revalorización del valor medio de la acción de la Sociedad y desarrollo del talento del equipo de colaboradores se cumplen en su nivel objetivo. El consejero delegado tiene la obligación de mantener un número de acciones equivalente a 2 veces su remuneración fija anual en las condiciones establecidas en el Plan durante el plazo de 3 años.

La Sociedad se reserva el derecho a reclamar el reembolso del incentivo a largo plazo abonado en metálico y en acciones cuando éste se haya abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. En este caso, el beneficiario deberá reembolsar en los 90 días hábiles siguientes cualquier cantidad indebidamente recibida.

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

Los consejeros perciben únicamente una retribución fija consistente en una asignación periódica y unas dietas por la asistencia a las reuniones, sin que la Sociedad realice aportaciones a planes de pensiones u otros sistemas de ahorro a largo plazo.

El Consejero Delegado, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y de conformidad con el contrato de prestación de servicios, es beneficiario de un sistema de previsión social mixto para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, así como de un sistema de previsión social de prestación definida con independencia del sistema de previsión social anterior.

El sistema de previsión social mixto antes mencionado es un sistema de aportación definida donde el consejero delegado aporta el 1% de su retribución fija y la Sociedad aporta el 5,25% de ésta. Los derechos consolidados a 31/12/2017 ascienden a 311.305 m€ de los que 261.494 m€ corresponden a aportaciones de la sociedad y 49.811 m€ corresponden a aportaciones del consejero delegado. Los derechos consolidados a la fecha del cumplimiento de los 65 años por las aportaciones realizadas hasta 31/12/2017, ascienden a 402.900 m€ de los que 338.430 m€ corresponden a aportaciones de la sociedad y 64.470 m€ corresponden a aportaciones del consejero delegado.

Estos derechos consolidados del contrato de seguro mixto de ahorro de aportación definida en su componente de ahorro son compatibles con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero delegado. El consejero delegado perderá los derechos relativos a las aportaciones efectuadas por la sociedad en los supuestos recogidos en la cláusula 3.c del contrato de prestación de servicios:

- Extinción del contrato por infracción legal o incumplimientos graves del contrato que redunden en perjuicio verificable para la sociedad.
- Dimisión voluntaria del consejero delegado antes de cumplir 62 años.
- Incumplimiento por parte del consejero delegado de la obligación de no competencia tras el cese.

En relación con el seguro de vida y accidente, el consejero delegado aporta el 50% del coste de la prima (con el límite del 1,125% del salario fijo anual) y la sociedad aporta el 50% de la prima más la diferencia del coste en el supuesto de que la aportación del consejero delegado supere el mencionado límite. Las contingencias cubiertas por el seguro son las siguientes: jubilación, invalidez permanente, total declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente, incapacidad permanente absoluta declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente, gran invalidez declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente y fallecimiento. El capital asegurado asciende al equivalente a 35 mensualidades de la retribución fija del consejero delegado o, en caso de que las contingencias sean derivadas de accidente, el capital que percibiría sería equivalente de 70 de dichas mensualidades.

Por otro lado, a partir del 1 de febrero de 2016, se establece un sistema de previsión social de prestación definida adicional al sistema de previsión social mixto. La aportación correspondiente al ejercicio 2017 ascendió a 182.130 €, asumida en su totalidad por la sociedad. Se vincula a una edad de 62 años o más, y se introduce el derecho al cobro de un seguro de jubilación cuando se cumplan las siguientes condiciones: (a) extinción del contrato por la dimisión del consejero delegado en su cargo conforme a las cláusula 5.c) c.1.); y (b) que dicha extinción se produzca a una edad igual o superior a 62 años. Dicha prestación será de un importe igual a una anualidad de la retribución fija, más la retribución por funciones no ejecutivas anual, más la remuneración variable percibida en el año anterior al momento del cese. El importe de los derechos del consejero delegado por esta póliza en el año 2017 asciende a 1.251.680 €.

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

Explique las indemnizaciones

El artículo 23.3 del Reglamento del Consejo establece que cuando, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración entendiera que se ponen en riesgo los intereses de la sociedad, el Consejero que termine su mandato o por cualquier otra causa cese en el desempeño de su cargo, no podrá prestar servicios en otra entidad que tenga carácter de competidora de la compañía durante el plazo que se establezca y que en ningún caso será superior a dos años. En tales casos, el Consejero afectado tendrá derecho a una indemnización que le compense razonablemente de los perjuicios que dicha medida pudiera realmente ocasionarle. Dicha compensación se computará dentro del límite al que se refiere el artículo 42.1 de los Estatutos.

La previsión anterior nunca ha sido de aplicación y, por tanto, no existen indemnizaciones pagadas o pactadas con los consejeros por terminación de sus funciones como consejeros de la sociedad en su condición de tales, sin que se pueda precisar cuantía alguna ni su forma de cálculo.

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 contrato de prestación de servicios entre Ence y el Consejero Delegado recoge los términos y condiciones siguientes:

i) El Consejero podrá dimitir de su cargo en cualquier momento, con un preaviso escrito mínimo de tres meses, sin derecho a indemnización alguna. Si incumple el preaviso, la Sociedad tendrá derecho a una compensación equivalente a la retribución fija correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

ii) El Consejo podrá en cualquier momento revocar las facultades delegadas al Consejero. Se equipará a este supuesto de cese la no reelección del Consejero como miembro del Consejo cuando expire su nombramiento estando vigente el Contrato. En este supuesto, el Consejero tendrá derecho a (i) un preaviso mínimo de tres meses o, en su caso, a una compensación bruta equivalente a la retribución fija que percibiera en el momento del cese y (ii) a una indemnización de una anualidad de la retribución fija que percibiese en ese momento, y la retribución variable percibida el año inmediatamente anterior al momento del cese.

Se excluye del cómputo cualquier retribución por aplicación de planes de incentivo a largo plazo. Se excluyen también el preaviso y la indemnización mencionadas si el cese del Consejero se produce por la comisión de infracciones legales, contractuales, estatutarias o del resto de normativa societaria aplicable.

iii) Si, vigente el Contrato, se produce un cambio significativo en el control de la Sociedad, tal y como éste se define en el Contrato, el Consejero podrá presentar su renuncia, con derecho a percibir la indemnización descrita en el apartado ii) anterior en determinadas circunstancias.

iv) Se exige dedicación plena y exclusiva del Consejero, sin perjuicio de los cargos que pudiera desempeñar (i) en sociedades del grupo de la Sociedad y (ii) en empresas familiares de naturaleza patrimonial, siempre que no afecten a su dedicación y no supongan un conflicto de interés con la Sociedad.

v) Durante los doce meses siguientes a su cese por cualquier causa, el Consejero no podrá competir con la Sociedad. El 15% de la retribución fija que perciba el Consejero se entenderá abonada en concepto de compensación por la obligación de no competencia con el grupo Ence. Si incumpliera dicha obligación, el Consejero deberá devolver a la Sociedad la compensación abonada por tal concepto, sin perjuicio de los daños y perjuicios a que la Sociedad pudiera tener derecho.

vi) Retribución variable adicional plurianual: se vincula de manera relevante a la entrega de acciones o de opciones sobre acciones o de instrumentos financieros referenciados a su valor. El Consejero se compromete a mantener la titularidad del número de acciones de la Sociedad que resulte de haber invertido en la compra de éstas un importe equivalente a dos veces la remuneración fija anual, teniendo un plazo de 6 años para realizar dicha inversión que se prorrogará 2 años más en determinadas circunstancias.

vii) La indemnización por cese se pagará cuando la Sociedad compruebe, dentro de los tres meses siguientes al cese, que no se han producido infracciones o incumplimientos graves que redunden en un perjuicio verificable para la Sociedad o, en caso de resultar aplicable, que se ha cumplido con otros criterios de rendimiento que se puedan acordar previamente.

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

Los consejeros de la Sociedad no han percibido ninguna remuneración por servicios prestados distintos a los inherentes a su cargo.

El Consejero Delegado, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, no ha percibido retribución alguna distinta de la prevista en su contrato de prestación de servicios de 22 de diciembre de 2010 y en sus novaciones de 28 de enero de 2013 y 1 de febrero de 2016, descrita en los epígrafes A.3, A.4 y A.5 del presente informe.

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

La Sociedad no ha concedido anticipos, créditos o garantías a sus consejeros.

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

Explique las remuneraciones en especie

La Sociedad tiene contratada una póliza que asegura al colectivo formado por el conjunto de los consejeros frente a los siguientes riesgos derivados de accidente: fallecimiento, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente parcial (el riesgo de incapacidad permanente no lo tienen cubierto los consejeros que hayan superado la edad de 75 años). Adicionalmente, la Sociedad ofrece a los consejeros y a sus cónyuges la posibilidad de realizar anualmente un reconocimiento médico.

El Presidente del Consejo de Administración, adicionalmente a la retribución fija descrita en el epígrafe A.3 del presente informe, es beneficiario de un seguro de salud.

El contrato de prestación de servicios establece que el Consejero Delegado tiene derecho a otras percepciones distintas a las descritas en los epígrafes A.3, A.4 y A.5, consistentes en seguro de vida, seguro de salud, plan de pensiones y vehículo de empresa y a otras remuneraciones en especie que, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determine el Consejo de Administración de conformidad con los criterios y políticas generales que adopte la Sociedad en esta materia.

En concreto, el Consejero Delegado, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y de conformidad con el contrato de prestación de servicios, es beneficiario de un vehículo de empresa, de un seguro médico familiar con opción de cuadro médico o reembolso y de un seguro mixto de ahorro y de vida y accidente.

El importe de la prima correspondiente al componente al seguro de vida y accidente se abona a partes iguales entre el Consejero Delegado y la Sociedad, siendo los riesgos cubiertos por el seguro los siguientes: jubilación, invalidez permanente total declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente, incapacidad permanente absoluta declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente, gran invalidez declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente y fallecimiento. El capital asegurado asciende al equivalente a 35 mensualidades de la retribución fija del Consejero Delegado o, en caso de que las contingencias sean derivadas de accidente, el capital que percibiría sería equivalente a 70 de dichas mensualidades.

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 remuneración en virtud de los pagos que realice la Sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero.

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

Los consejeros no perciben ninguna otra remuneración distinta de las explicadas en los epígrafes anteriores.

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

Los sistemas retributivos de los consejeros como tales no incorporan elementos de medición que incentiven la toma de riesgos excesivos por parte de la compañía, dado que se limitan a una asignación fija mensual y dietas por asistencia al Consejo de Administración y a sus comisiones.

El contrato de prestación de servicios del Consejero Delegado establece: a) Que los componentes variables estarán vinculados a criterios predeterminados y medibles y los elementos de medida no girarán en torno únicamente a hechos ocasionales o extraordinarios, promoviendo en todo caso la sostenibilidad de la Sociedad; b) Que respecto a aquellos componentes relacionados con los resultados de la Sociedad, se tomarán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados; c) Que la retribución variable anual se abonará en metálico tras la formulación de las cuentas anuales y, en cualquier caso, dentro de los tres (3) meses inmediatamente siguientes al cierre del ejercicio que se trate salvo que por circunstancias excepcionales sea necesario un plazo adicional, y d) Que si la Sociedad tuviera conocimiento de que la retribución variable se ha abonado en base a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad, el Consejero Delegado se obliga a reembolsar a la Sociedad cualquier cantidad indebidamente recibida por dicho concepto.

El plan de incentivo a largo plazo de la Sociedad, que se describe en el epígrafe A.4 del presente informe, se establece en función del desempeño de la compañía y del desempeño personal en relación con los resultados y el valor a largo plazo de la Sociedad.

Asimismo, el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016/18 prevé que la Sociedad se reserva el derecho a reclamar el reembolso del Incentivo a Largo Plazo abonado cuando éste se haya abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. En este caso, el beneficiario deberá reembolsar a la Sociedad en los noventa (90) días hábiles siguientes a su reclamación cualquier cantidad indebidamente recibida en virtud del Incentivo a Largo Plazo.

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 remuneraciones percibidas por los consejeros en el ejercicio 2017 se ajustaron a la estructura y conceptos regulados en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, que se describen pormenorizadamente en el epígrafe A del presente informe.

El sistema y la cuantía de las retribuciones de los consejeros correspondientes de 2017 se ha hecho conforme a los acuerdos adoptados por el Consejo de Administración. En su reunión de 25 de febrero de 2014 se acordó una retribución fija formada por una asignación periódica y por dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones, siendo el detalle por conceptos como sigue (importes brutos):

Consejo de Administración

Presidente: Retribución Fija anual: 133.620 euros.

Dieta por asistencia: 4.033 euros.

Vocales: Retribución Fija anual: 44.004 euros.

Dieta por asistencia: 2.017 euros.

Comisión Ejecutiva

Presidente: Dieta por asistencia: 4.033 euros.

Vocales: Dieta por asistencia: 2.017 euros.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Presidente: Dieta por asistencia: 4.033 euros.

Vocales: Dieta por asistencia: 2.017 euros.

Comité de Auditoría

Presidente: Dieta por asistencia: 4.033 euros.

Vocales: Dieta por asistencia: 2.017 euros.

Comisión Asesora de Política Forestal y Regulatoria

Presidente: Dieta por asistencia: 4.033 euros.

Vocales: Dieta por asistencia: 2.017 euros.

Igualmente, de conformidad con los referidos criterios mencionados en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, D. Pedro Barato Triguero, en su condición de consejero, ha percibido una retribución fija extraordinaria de 200.000 € en atención a determinadas funciones y responsabilidades desempeñadas para la Sociedad que le han exigido una especial dedicación.

La retribución obtenida por el Consejero Delegado en el ejercicio 2017 se ajustó a la estructura y conceptos regulados en el contrato de prestación de servicios celebrado con la Sociedad el 22 de diciembre de 2010 y en sus novaciones de 19 de febrero de 2013 y 1 de febrero de 2016, descritos pormenorizadamente en el epígrafe A del presente informe.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
JUAN LUIS ARREGUI CIARSOLO	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
VÍCTOR URRUTIA VALLEJO	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNÁNDEZ	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
PEDRO BARATO TRIGUERO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
PASCUAL FERNÁNDEZ MARTÍNEZ	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 20/12/2017.
JOSÉ GUILLERMO ZUBÍA GUINEA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
RETOS OPERATIVOS XXI, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MENDIBEA 2002, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOSÉ CARLOS DEL ÁLAMO JIMÉNEZ	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
LUIS LADA DÍAZ	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
JUAN LUIS ARREGUI CIARSOLO	0	134	44	0	0	48	0	3	229	209

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
JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	0	44	20	0	0	28	0	3	95	89
ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	0	44	22	0	0	18	0	2	86	82
JOSÉ GUILLERMO ZUBÍA GUINEA	0	44	22	0	0	54	0	2	122	107
VÍCTOR URRUTIA VALLEJO	0	44	18	0	0	16	0	1	79	81
RETOS OPERATIVOS XXI, S.L.	0	44	22	0	0	8	0	1	75	77
MENDIBEA 2002, S.L.	0	44	22	0	0	10	0	1	77	75
IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	620	44	0	588	0	0	0	23	1.275	1.445
PEDRO BARATO TRIGUERO	0	44	20	0	0	54	0	201	319	103
FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNÁNDEZ	0	44	22	0	0	34	0	3	103	87
JOSÉ CARLOS DEL ÁLAMO JIMÉNEZ	0	44	22	0	0	32	0	3	101	89
PASCUAL FERNÁNDEZ MARTÍNEZ	0	44	20	0	0	22	0	3	89	86
LUIS LADA DÍAZ	0	44	22	0	0	10	0	3	79	58

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

IGNACIO DE COLMENARES BRUNET Plan de Incentivos a Largo Plazo Plazo 2016-2018											
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
16/03/2016	495.440	495.440	0,00	4 de julio de 2019	0	0	0,00	no aplica			
Condiciones: ver epígrafe A.4											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	495.440	495.440	0,00	4 de julio de 2019
Otros requisitos de ejercicio: ver epígrafe A.4											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	215	214	622	394

iv) Otros beneficios (en miles de €)

IGNACIO DE COLMENARES BRUNET			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		no aplica	no aplica
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
14	13	no aplica	no aplica

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 2017	Total año 2016
IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 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
JUAN LUIS ARREGUI CIARSOLO	229	0	0	229	0	0	0	0	229	209	0
FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNÁNDEZ	103	0	0	103	0	0	0	0	103	87	0
PEDRO BARATO TRIGUERO	319	0	0	319	0	0	0	0	319	103	0
JOSÉ CARLOS DEL ÁLAMO JIMÉNEZ	101	0	0	101	0	0	0	0	101	89	0
JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	95	0	0	95	0	0	0	0	95	89	0
PASCUAL FERNÁNDEZ MARTÍNEZ	89	0	0	89	0	0	0	0	89	86	0
ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	86	0	0	86	0	0	0	0	86	82	0
JOSÉ GUILLERMO ZUBÍA GUINEA	122	0	0	122	0	0	0	0	122	107	0
VÍCTOR URRUTIA VALLEJO	79	0	0	79	0	0	0	0	79	81	0
LUIS LADA DÍAZ	79	0	0	79	0	0	0	0	79	58	0
RETOS OPERATIVOS XXI, S.L.	75	0	0	75	0	0	0	0	75	77	0
MENDIBEA 2002, S.L.	77	0	0	77	0	0	0	0	77	75	0
IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	1.275	0	0	1.275	0	0	0	0	1.275	1.445	215
TOTAL	2.729	0	0	2.729	0	0	0	0	2.729	2.588	215

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 retribución devengada por los Consejeros en su condición de tales en 2017 no estuvo vinculada a los resultados ni a otras medidas de rendimiento de la Sociedad.

La retribución devengada por el Consejero Delegado en 2017 estuvo vinculada a una consecución de sus objetivos fijados para dicho ejercicio del 88,47%

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	160.698.751	72,95%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	3.688.609	2,29%
Votos a favor	156.397.317	97,32%
Abstenciones	612.825	0,38%

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.

Nota al subapartado D.1.a) i)

En relación con la retribución en metálico indicada en este subapartado sobre el consejero D. Pedro Barato Triguero, la cuantía señalada en el apartado "otros conceptos" se corresponde con la retribución fija extraordinaria indicada en el apartado C.1 y el pago en especie correspondiente a dicho consejero.

Nota al subapartado D.1.a) ii)

En relación con el nº de opciones informado en este subapartado, se trata de una estimación de las acciones a las que tendría derecho el consejero delegado en la fecha de pago del Incentivo, tras la finalización de los 3 años de generación del mismo (esto es, del 01/01/2016 al 31/12/2018) considerando un cumplimiento del nivel objetivo del Plan de un 100%.

Nota al subapartado D.1.C:

En relación con el importe máximo de retribuciones al conjunto de consejeros por su condición de tales, fijado en 1.500.000 €, se hace constar que dicha cifra no se supera en las retribuciones percibidas por los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales en el ejercicio 2017, que asciende a 1.497.730 euros.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 20/02/2018.

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

Sí

No