



## **POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS**

22 DE MARZO DE 2018

## Índice

1.	Introducción y marco normativo general	2
2.	Objetivo y principios de la Política de Remuneraciones	3
3.	Composición general de la Remuneración de los Consejeros	4
4.	Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales	5
4.1	<i>Contexto jurídico</i>	5
4.2	<i>Retribución Fija</i>	5
4.3	<i>Otros conceptos retributivos y posibilidad de pagos en acciones</i>	5
4.4	<i>Cláusula especial de no concurrencia</i>	6
4.5	<i>Importe máximo anual de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales</i>	6
5.	Política de Remuneraciones de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas	7
5.1	<i>Contexto jurídico</i>	7
5.2	<i>Retribución Fija</i>	7
5.3	<i>Retribución Variable</i>	8
5.3.1	<i>Retribución Variable a Corto Plazo</i>	8
5.3.2	<i>Retribución Variable a Largo Plazo / Plurianual</i>	8
5.4	<i>Ajustes “ex-post” de la Retribución Variable</i>	10
5.5	<i>Previsión social</i>	10
5.6	<i>Otros conceptos retributivos</i>	11
5.7	<i>Cese como Consejero Ejecutivo y cláusulas de indemnización, preaviso y no concurrencia</i>	11
5.8	<i>Otras cláusulas contractuales</i>	12
5.9	<i>Posibles incorporaciones de nuevos Consejeros Ejecutivos</i>	13
6.	Periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones	13

## 1. Introducción y marco normativo general

ENCE ENERGIA Y CELULOSA, S.A. (en adelante “ENCE” o la “Sociedad”) establece en el presente Documento los criterios y prácticas generales que regirán en la Sociedad en materia de Remuneraciones de sus Consejeros, tanto Ejecutivos como No Ejecutivos. La presente Política de Remuneraciones, con escenario temporal 2018-2020 aplicará para todos los miembros del Consejo de Administración.

De conformidad con lo dispuesto en el **artículo 529 novodecies** del Texto Refundido de la **Ley de Sociedades de Capital**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, en su última versión modificada por el Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre (en adelante, “Ley de Sociedades de Capital”), la Política de Remuneraciones de los Consejeros de ENCE se ajustará en todos los casos a lo que corresponda al sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo, y se aprobará al menos cada 3 años por la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día. Adicionalmente, se estará a lo dispuesto en los Principios y Recomendaciones del **Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas** de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, y a la futura transposición de la **Directiva 2017/828**, que regulará el derecho de voto de las Políticas Retributivas, el contenido del Informe de Remuneraciones y su transparencia, entre otras cuestiones.

Los principios y criterios de la Política de Remuneraciones de los Consejeros son revisados de forma periódica por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, con el fin de mantener alineada dicha Política de la Sociedad con las mejores prácticas y tendencias del mercado. De igual forma, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa oportunamente, con el asesoramiento o no de consultores especializados en la materia según proceda, el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos, con la finalidad de determinar su idoneidad y alineación con la situación de mercado de empresas comparables y con la marcha económica y financiera de la Sociedad.

En este sentido, el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó en su reunión celebrada el 31 de octubre de 2017 revisar el sistema y la cuantía de las Remuneraciones de los Consejeros y encargar a KPMG, firma internacional de consultoría especializada en la materia, la elaboración de un Informe de análisis, alineamiento con mercado y recomendaciones acerca de dichas Remuneraciones de los Consejeros de ENCE, así como asesoramiento para la confección de una nueva Política de Remuneraciones de la Sociedad.

Cualquier modificación o sustitución de la presente Política de Remuneraciones durante su plazo de vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas, conforme al procedimiento establecido para ello.

## 2. Objetivo y principios de la Política de Remuneraciones

El objetivo general de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de ENCE es establecer una remuneración 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 Sociedad se basa en los siguientes principios en su Política de Remuneraciones:

- a) La retribución de los Consejeros en su condición de tales, por el ejercicio de sus funciones de supervisión y decisión colegiada, será determinada por el Consejo de Administración de acuerdo con los siguientes principios:
  1. Promover la consecución del interés social, incorporando los mecanismos precisos para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
  2. Alinear las Remuneraciones con las prácticas de mercado que aplican otras compañías cotizadas españolas con nivel de facturación y capitalización bursátil equivalente, con vocación internacional y con niveles de plantilla y complejidad similares a los de ENCE, dentro de un criterio de moderación retributiva atendiendo a las circunstancias de los mercados aplicables.
  3. Adoptar medidas 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) La retribución de los Consejeros Ejecutivos se ajustará a las directrices generales aplicables a los empleados y directivos de la Sociedad y 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, reconociendo el esfuerzo y la actividad que indique logro de resultados.
  3. Retribuir equitativa - diferenciando en función de las responsabilidades y la persona - y competitivamente - atraer y fidelizar a los mejores profesionales, principalmente en posiciones clave -.
  4. Retribuir garantizando la no discriminación por razón de género, procedencia, filiación, ideología, raza o cualquier otra razón no recogida en estos principios.
  5. Fomentar una cultura de compromiso con los objetivos y de compartir los éxitos y riesgos del negocio, alineando la retribución con los objetivos a corto y largo plazo.
  6. Retribuir en línea con el mercado de referencia a las personas que muestren un desempeño satisfactorio y excepcionalmente a las que produzcan resultados excepcionales y sean reconocidas como modelo profesional.
  7. Evaluar sistemática y homogéneamente el desarrollo y desempeño profesional, proporcionando la formación, información y capacidad de decisión adecuados para alcanzar el máximo desarrollo profesional posible.

### 3. Composición general de la Remuneración de los Consejeros

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

a) Retribución Fija:

1. Constituida por una Asignación periódica y Dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones. Estas remuneraciones se abonarán íntegramente en metálico.
2. La Junta General determina el importe máximo anual de las retribuciones al conjunto de los Consejeros por dichos conceptos.

b) Seguros y sistemas de previsión: Se podrá contratar para los Consejeros un seguro de vida, accidentes y enfermedad y asistencia sanitaria, en cuyo caso las primas satisfechas se computaran a efectos del límite máximo de remuneración del Consejo fijado por la Junta General. Podrá, igualmente, establecerse para los Consejeros ejecutivos un sistema de pensiones para el supuesto de fallecimiento, jubilación, invalidez, incapacidad para el ejercicio del cargo o retiro cuyo importe, condiciones y características será fijado por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Asimismo, la Sociedad está autorizada a contratar un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros.

c) Posible retribución en acciones: de manera opcional, adicional e independiente 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.

Haciendo especial referencia a la Remuneración de los Consejeros Ejecutivos, la Retribución prevista en los apartados a), b) y c) anteriores será compatible e independiente del salario fijo, retribuciones variables, 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.

Dichos conceptos retributivos específicos de los Consejeros Ejecutivos otorgados por el desempeño de sus funciones ejecutivas, así como los términos y condiciones de sus contratos con la Sociedad, serán fijados conforme a Ley de Sociedades de Capital, los Estatutos Sociales, Reglamento del Consejo y la presente Política de Remuneraciones.

De esta manera, los Consejeros Ejecutivos podrán, entre otros:

- a) 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.

- b) Ser beneficiarios de Retribuciones Variables ligadas al rendimiento de la Sociedad, o de los sistemas de previsión, ahorro y pensiones oportunos contemplados estatutariamente.

En los siguientes capítulos se desarrollan en mayor detalle los elementos de la Remuneración de los Consejeros mencionados más arriba.

## **4. Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales**

### **4.1 Contexto jurídico**

De conformidad con lo dispuesto en el **artículo 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital**, la Política de Remuneraciones de los Consejeros determinará la remuneración de los Consejeros por su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente, y deberá incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en aquella condición.

De forma individual, la determinación de la remuneración de cada Consejero en su condición de tal corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

### **4.2 Retribución Fija**

Los Estatutos Sociales de ENCE permiten que los Consejeros, por su condición de tales, perciban una Retribución Fija, compuesta tanto por una Asignación periódica (honorarios), como por Dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones.

El propio Consejo de Administración fija la cantidad a abonar, dentro del citado límite o importe máximo, su distribución entre los distintos Consejeros y la periodicidad de su percepción, que deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que el Consejo considere relevantes.

### **4.3 Otros conceptos retributivos y posibilidad de pagos en acciones**

Los Estatutos Sociales de ENCE permiten que los Consejeros, por su condición de tales, perciban otras retribuciones consistentes en distintos tipos de seguros, tales como seguro de vida, accidentes, enfermedad y asistencia sanitaria; computándose las primas satisfechas a efectos del límite máximo fijado por la Junta General.

Adicionalmente, la sociedad podrá hacerse cargo de la prima de un seguro de responsabilidad civil de Consejeros y directivos.

De manera opcional, adicional e independiente de la Retribución Fija, de conformidad con lo establecido en el **artículo 29 bis 2. del Reglamento del Consejo**, podría otorgarse a los Consejeros 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 sea de la propia Sociedad o de Sociedades de su grupo. Estos conceptos retributivos, en caso de que se decidiera otorgarlos, deberán ser acordados por la Junta General de Accionistas.

#### ***4.4 Cláusula especial de no concurrencia***

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 Sociedad 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 Sociales**, y el apartado 4.5 siguiente.

#### ***4.5 Importe máximo anual de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales***

Hasta la entrada en vigor de la presente Política, el importe máximo anual de las Retribuciones para el conjunto de los Consejeros en su condición de tales había quedado fijado por acuerdo de la Junta General celebrada el 28 de junio de 2006 en 1.500.000 euros.

Esta cuantía, no modificada desde la citada fecha, fue fijada bajo una realidad organizativa y de negocio diferente, distinta configuración del Consejo y sus Comisiones, y otro contexto regulatorio y de buen gobierno corporativo. De acuerdo a la revisión realizada por KPMG, se ha constatado la obsolescencia de la cantidad citada con respecto al mercado,

Por todo ello, el nuevo límite máximo queda establecido en 1.900.000 euros, conforme a la propuesta formulada por el consultor antes indicado, y se mantendrá en vigor desde la fecha de inicio de vigencia de la presente Política (1 de enero de 2018), en tanto no se apruebe su modificación en posterior Junta General de Accionistas.

De conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales, en el cómputo de dicho límite no se considerarán 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.

## **5. Política de Remuneraciones de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas**

### **5.1 Contexto jurídico**

De conformidad con lo dispuesto en el **artículo 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital**, la remuneración de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas se ajustará a la presente Política de Remuneraciones, siempre que tales funciones estén previstas en los contratos aprobados según el **artículo 249 de dicha Ley**. La Política necesariamente deberá contemplar la cuantía de la Retribución Fija anual y su variación en el periodo correspondiente, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de los contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

Corresponde al Consejo de Administración fijar la retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la Sociedad, de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 249.3 de dicha Ley**, con el **artículo 29 bis 1. del Reglamento del Consejo**, y con la propia Política de Remuneraciones aprobada por Junta General.

### **5.2 Retribución Fija**

Los Estatutos Sociales establecen que la Retribución Fija prevista para el Consejero en su condición de tal, es compatible e independiente de las que puedan percibir aquellos miembros del Consejo de Administración en virtud de una relación laboral común o especial de alta dirección o de prestación de servicios con las Sociedad.

El Consejero Delegado, 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, que, conforme a lo legalmente exigido, ha sido aprobado por el Consejo de Administración previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Durante el periodo de vigencia de la presente Política, la Remuneración Fija del Consejero Delegado ascenderá a 620.121 euros brutos anuales, a los que habrá que sumar el importe correspondiente a la retribución que perciba como Consejero en su condición de tal.

No obstante, dicha remuneración fija se ajustará, en su caso, a fin de que en ningún momento las retribuciones que perciba anualmente el Consejero Delegado (i) por su condición de Consejero de la Sociedad en su condición de tal y/o (ii) por su integración en los órganos de administración de otras sociedades o empresas pertenecientes al grupo de la Sociedad, sumadas a la Remuneración Fija como Consejero Ejecutivo, superen un importe anual total de 664.125 euros brutos (seiscientos sesenta y cuatro mil ciento veinticinco).



### **5.3 Retribución Variable**

El Consejero Delegado y los Consejeros Ejecutivos, si los hubiere, percibirán las siguientes Retribuciones Variables conforme a sus respectivos contratos de relación laboral común, especial o de prestación de servicios:

#### **5.3.1 Retribución Variable a Corto Plazo**

La Remuneración Variable a corto plazo será determinada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función del grado de cumplimiento de objetivos anuales tanto de la Sociedad, y/o nivel de desempeño personal. Dicha Retribución Variable podrá alcanzar un importe máximo del 120% de la última Remuneración Fija Integra en el caso del Consejero Delegado.

Se vincula la Remuneración Variable a Corto Plazo a criterios predeterminados y medibles que no girarán sólo en torno a hechos ocasionales o extraordinarios, promoviendo la sostenibilidad de la Sociedad y el reconocimiento del buen desempeño. 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 Remuneración Variable se abonará (en metálico y/o acciones, conforme a lo autorizado por el **artículo 29 bis 2. del Reglamento del Consejo**) 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 posible abono de la totalidad o parte de la Retribución Variable a Corto Plazo en forma 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, será acordado por Junta General de Accionistas.

#### **5.3.2 Retribución Variable a Largo Plazo / Plurianual**

Con el objetivo de reconocer el esfuerzo y la generación de valor para la Compañía por parte de sus Consejeros Ejecutivos, se podrán establecer Planes de Retribución Variable a Largo Plazo vinculados a la consecución de objetivos de la Sociedad. Dichos planes deberán contener el periodo de tiempo concreto en el que medir los resultados (siendo siempre superior a 2 años); contar con objetivos y métricas específicas de resultados, umbrales máximos y mínimos de cumplimiento; y fijar una cuantía “target” y máxima a recibir en metálico y/o acciones en el caso del cumplimiento de los objetivos fijados.

En este sentido, la Junta General de Accionistas aprobó el 16 de marzo de 2016 un Plan de Incentivo a Largo Plazo para los ejercicios 2016-2018, previa propuesta del Consejo de Administración de la Sociedad acordada el 12 de febrero de 2016 que se resume más adelante. No obstante, a la terminación del citado Plan a finales de 2018, se establecerá un nuevo Plan que corresponderá al periodo comprendido entre 2019 y 2021 (ambos inclusive). Este Plan está pendiente de definición y de su consiguiente aprobación por la Junta General de Accionistas a propuesta del Consejo de Administración, previo informe

de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, y al igual que el correspondiente a 2016-2018, se basará en similares principios, y se sujetará a métricas predefinidas, umbrales mínimos y máximos de cumplimiento, elegibilidad, cuantías, etc., que favorezcan el logro de resultados relevantes, la creación de valor para los accionistas, y la sostenibilidad y responsabilidad social corporativa de la Sociedad. El Programa podrá abonarse en metálico o en acciones, de conformidad con lo establecido en el **artículo 29 bis 2. del Reglamento del Consejo**.

Adicionalmente, en los próximos ejercicios, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar nuevos programas de retribución variable a largo plazo de características semejantes a los descritos en el presente apartado. A modo de muestra, el Plan de Incentivo a Largo Plazo para los ejercicios 2016-2018 consiste en un plan de retribución dineraria (30%) y entrega de acciones de la Sociedad (70%) de carácter plurianual, que tiene por objeto incentivar el cumplimiento de los objetivos definidos y cuyas finalidades principales son:

- a) Incentivar el rendimiento y desempeño profesional del equipo directivo a largo plazo.
- b) Promover la sostenibilidad de la Sociedad para la creación de valor a largo plazo.
- c) Reforzar la orientación del equipo directivo a la consecución de los objetivos de negocio comprometidos en los planes estratégicos.
- d) Comprometer a los primeros niveles de dirección con los intereses de los accionistas.
- e) Retener el talento directivo de la Sociedad y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad del cargo.

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.
- b) Aumento de valor de la acción de ENCE.

- c) 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. Para el segundo nivel directivo (Comité de Dirección), el importe objetivo es de dos anualidades de la Retribución Fija media anual.

En caso de grado de consecución máximo de los objetivos, el importe podrá alcanzar hasta un 120% de las cuantías citadas. 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.

#### **5.4 Ajustes “ex-post” de la Retribución Variable**

La Retribución Variable que se encuentre pendiente de abono, sea en metálico y/o en acciones, será objeto de reducción o cancelación por parte de la Sociedad (“malus”) si durante el periodo comprendido entre la fecha fin del Plan (a Corto y/o Largo Plazo) y el momento de su abono, quedase acreditada la inexactitud o incorrección de los datos utilizados para el cálculo del importe final, atendiendo a los resultados de ENCE, de la unidad de negocio y/o de la persona de que se trate.

Así mismo, el Consejero Ejecutivo se obliga a reembolsar las cantidades indebidamente recibidas en concepto de Retribución Variable a Corto y/o Largo Plazo abonada en metálico y/o en acciones (“clawback”) si la Sociedad reclama el reembolso de la Retribución Variable cuando ésta se haya abonado atendiendo a datos cuya inexactitud o incorrección quede acreditada con posterioridad. En este caso, el beneficiario deberá reembolsar en los 90 días hábiles siguientes cualquier cantidad indebidamente recibida.

Hasta el 100 % de la Retribución Variable total estará sometida a cláusulas de reducción de las remuneraciones (“malus”) o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas (“clawback”). Dichas cláusulas serán de aplicación tanto para Consejeros Ejecutivos en activo, como los que hayan causado baja en la Sociedad.

#### **5.5 Previsión social**

De acuerdo al **artículo 43.2 de los Estatutos Sociales**, los Consejeros Ejecutivos podrán contar con planes de ahorro y previsión social en la forma que determine el Consejo de Administración, dentro de las regulaciones retributivas internas y externas aplicables.

En la actualidad, el Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas y de conformidad con el contrato de prestación de servicios vigente, es beneficiario de un sistema de previsión social mixto, y de uno de prestación definida.

- a) En relación con el sistema de previsión social mixto, el Consejero Delegado aporta un porcentaje de su Retribución Fija y la Sociedad aporta otro porcentaje adicional, siendo las contingencias cubiertas por el seguro las de jubilación,

fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. El capital asegurado asciende a cuantías alineadas con mercado.

Se entenderá producida la jubilación cuando se cumplan las siguientes condiciones:

1. Extinción del Contrato del Consejero Delegado como consecuencia de haber cesado en su cargo.
2. Que dicha extinción se produzca a una edad igual o superior a 62 años.

La prestación será de un importe igual a las aportaciones realizadas más los rendimientos acumulados.

b) En relación con el sistema de prestación definida, el Consejero Delegado tendrá derecho a una prestación de jubilación adicional a la anterior que se entenderá producida cuando se cumplan las siguientes condiciones:

1. Extinción del Contrato por la dimisión del Consejero Delegado en su cargo conforme a lo previsto en su contrato de prestación de servicios.
2. Que dicha extinción se produzca a una edad igual o superior a 62 años.

La prestación será de un importe igual a una anualidad de la Remuneración Fija Integra, más la Remuneración Variable percibida en el año anterior al momento del cese.

En todo caso, las aportaciones hechas por la Sociedad a ambos sistemas de previsión social no podrán ser superiores a la suma de las percepciones que por todos los conceptos hubiera recibido el Consejero Delegado en el último ejercicio económico, o año natural si esta cuantía es mayor.

#### **5.6 Otros conceptos retributivos**

Los Consejeros Ejecutivos podrán recibir otras percepciones distintas a las descritas en los apartados anteriores, consistentes en vehículo de empresa, seguro de vida, seguro de salud y 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 y buenas prácticas de mercado.

De esta forma, el Consejero Delegado es beneficiario de determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, vehículo de empresa, seguro médico, y seguro mixto de ahorro y de vida y accidente.

#### **5.7 Cese como Consejero Ejecutivo y cláusulas de indemnización, preaviso y no concurrencia**

El Consejero Ejecutivo 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.

El Consejo podrá en cualquier momento revocar las facultades delegadas al Consejero Ejecutivo. Se equiparará 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 Ejecutivo tendrá derecho a un preaviso mínimo de tres meses o, en su caso, a una compensación bruta equivalente a la Retribución Fija Integra del periodo de preaviso no respetado, y a una indemnización a fijarse contractualmente por aprobación del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En el caso del Consejero Delegado, la indemnización será equivalente a la suma de una anualidad de la Retribución Fija Integra que percibiese en ese momento más la Retribución Variable percibida el año anterior.

Si, vigente el contrato, se produce un cambio significativo en el control de la Sociedad, tal y como éste se define en el mismo, el Consejero Ejecutivo podrá presentar su renuncia, con derecho a percibir una suma equivalente a dos anualidades de la Retribución Fija Integra que percibiese en ese momento más la Retribución Variable percibida los dos años anteriores.

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 Ejecutivo se produce por la comisión de infracciones legales, contractuales, estatutarias o del resto de normativa societaria aplicable.

Por último, se establece que durante los doce meses siguientes a su cese por cualquier causa, el Consejero Ejecutivo no podrá competir con la Sociedad, determinando el Consejo de Administración una compensación económica adecuada al respecto (en el caso del Consejero Delegado, esta compensación equivale al 15% de la Retribución Fija y se considera incluida dentro de la misma). Si incumpliera dicha obligación de no concurrencia contractual, el Consejero Ejecutivo 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.

### **5.8 Otras cláusulas contractuales**

Los contratos de relación laboral común, especial o de prestación de servicios de los Consejeros Ejecutivos con la Sociedad serán con carácter general indefinidos, e incluirán, entre otras, las siguientes cláusulas:

- a) Exclusividad: se exige dedicación plena y exclusiva del Consejero Ejecutivo, sin perjuicio de los cargos que pudiera desempeñar en sociedades del grupo de la Sociedad y en empresas familiares de naturaleza patrimonial, siempre que no afecten a su dedicación y no supongan un conflicto de interés con la Sociedad.
- b) Protección de datos personales: la información que se genere en el contrato del Consejero Ejecutivo y con el desarrollo de sus funciones será tratada por la Sociedad para la gestión y control del desempeño de las funciones de este.

Estas cláusulas u otras oportunas constarán por escrito en los contratos y serán decididas, en su caso, por el Consejo de Administración.

#### **5.9 Posibles incorporaciones de nuevos Consejeros Ejecutivos**

En los casos de incorporación de nuevos Consejeros Ejecutivos, se fijará en el contrato de relación laboral común, especial o de prestación de servicios correspondiente, de acuerdo con las condiciones y principios recogidos en la presente Política, un paquete retributivo competitivo e integral, que vendrá determinado por el nivel de responsabilidades asignadas, y su experiencia y conocimientos, asegurando el mantenimiento de la equidad interna y competitividad externa y estableciendo una remuneración acorde con las mejores prácticas de mercado. Además, estará vinculado al desempeño, contribución y a la consecución objetivos, de tal forma que se reconozca el esfuerzo y el logro de resultados.

Los componentes retributivos y sus correspondientes límites, así como las condiciones contractuales y el resto de apartados recogidos en la presente Política, serán de aplicación a cualquier nuevo Consejero al que se le atribuyan funciones ejecutivas.

El procedimiento y las condiciones fijadas en la presente Política de Remuneraciones para la incorporación de nuevos Consejeros Ejecutivos estarán a lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y demás normativa aplicable.

#### **6. Periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones**

De conformidad con el **artículo 529 novodécies de la Ley Sociedades de Capital**, la Sociedad aplicará la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros durante tres años (ejercicios 2018, 2019 y 2020). Cualquier modificación o sustitución de la Política durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente.

En todo caso, la Política se entenderá aplicable sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar a los Consejeros Ejecutivos correspondientes a posibles cantidades diferidas de retribuciones variables correspondientes a ejercicios anteriores.

-----