



## **PROPUESTA MOTIVADA QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ECOLUMBER, S.A. EN RELACIÓN CON LA NUEVA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS, INCLUIDA EN EL PUNTO DÉCIMO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS**

### **1. INTRODUCCIÓN**

De conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital, introducido por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, entre las competencias del órgano de administración está la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, a los efectos de someterla a la Junta General.

Sobre la base de lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado proponer a la Junta General la nueva Política de remuneraciones de los consejeros de ECOLUMBER, S.A. (la “**Sociedad**”) para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, con el contenido establecido tanto en la Ley de Sociedades de Capital, y en los términos que se detallan a continuación.

### **2. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

La Política de Remuneraciones de la Sociedad se ha desarrollado de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo, así como en la Ley de Sociedades de Capital (arts. 529 septdecies, octodécies y novodécies).

Asimismo, la política de remuneraciones de la Sociedad está alineada con los principios generales del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general en los mercados internacionales en materia de retribución de consejeros.

Los principios y criterios de la Política Retributiva de los Consejeros son revisados de forma permanente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración en el marco de sus competencias, con el fin de mantener alineada la política retributiva de la Sociedad con las mejores prácticas y tendencias del mercado.

Como principio general, en el establecimiento de sus políticas retributivas, la Sociedad busca la generación de valor y el alineamiento con los intereses a largo plazo de la Sociedad y de sus accionistas, asegurando además la transparencia en su política retributiva.



Así, la remuneración de los Consejeros por el ejercicio de sus funciones de supervisión y decisión colegiada se basa en los siguientes principios generales:

- La remuneración debe ser suficiente y adecuada a la dedicación efectiva, cualificación y responsabilidades de los Consejeros, pero sin que dicha retribución pueda llegar a comprometer su independencia de criterio.
- La remuneración debe ser adecuada para atraer y retener el talento.
- La remuneración debe ser acorde con el mercado. Para ello, se toma en consideración la retribución de los consejeros de otras compañías comparables.

Por su parte, la remuneración de los Consejeros Ejecutivos y del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones, se basa en los siguientes principios generales:

- Asegurar que el paquete retributivo, por su estructura y cuantía global, resulte competitivo frente al de entidades comparables a nivel nacional e internacional para poder así atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados, a fin de que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo en que desarrolla su actividad.
- Mantener una retribución variable anual vinculada al desempeño individual y a la evolución global de la Sociedad, tomando como referencia las principales magnitudes del presupuesto anual.
- Incentivar la creación de valor de forma sostenida en el tiempo.

## **1. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES.**

La remuneración de los consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija en metálico establecida en función de su cargo y responsabilidad, que ascenderá a 60.000 Euros anuales a favor del Consejo de Administración.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones será la encargada de proponer al Consejo de Administración los criterios que estime adecuados para la retribución de los Consejeros por sus funciones, y corresponderá al Consejo de



Administración la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro del referido límite y su distribución entre los distintos Consejeros. El cálculo de esta retribución se realiza en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero y a la pertenencia a las diferentes Comisiones. Estas cantidades serán informadas en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se presentará para su consideración a la Junta General de la Sociedad.

## **2. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS Y DEL CONSEJERO DELEGADO EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES EJECUTIVAS.**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la encargada de proponer al Consejo de Administración los criterios que estime adecuados para la retribución de los Consejeros Ejecutivos y del Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas y demás condiciones de su contrato, correspondiendo al Consejo su aprobación.

La política de remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos considera, entre otros, los siguientes elementos:

- (i) una retribución fija, cuya finalidad es compensar el nivel de responsabilidad y desempeño, debiendo ser competitiva respecto de la aplicada en entidades comparables; y
- (ii) una retribución variable anual vinculada a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, alineados con la creación de valor para los accionistas y que toma como referencia el presupuesto anual del Grupo; y
- (iii) un Plan de *Stock Options* para el Consejero Delegado de la Sociedad.

### **2.1 Retribución Fija:**

La retribución fija de los Consejeros Ejecutivos refleja principalmente el nivel de responsabilidad del puesto en la organización, así como las experiencias profesionales, velando para que resulte competitiva frente al de niveles de responsabilidad equivalentes en entidades comparables a nivel nacional e internacional.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta para su fijación y posibles revisiones los elementos anteriores, así como los estudios y análisis salariales externos, a los efectos de establecer una retribución adecuada y



competitiva en el mercado, cumpliendo lo establecido en el artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital.

En virtud de lo anterior, se propone una remuneración anual para los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad, fijándola en 100.000 euros brutos para cada uno de ellos.

Esta cantidad se revisará por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de acuerdo con los criterios mencionados, y en base a estudios salariales realizados por externos independientes, y será informada en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se presentará a la consideración de la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

## **2.2 Retribución Variable anual vinculada a la consecución de objetivos:**

Una parte de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos es variable, con el fin de potenciar su compromiso con la compañía y motivar su desempeño.

El importe de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos se establece como un porcentaje de su retribución fija y está sujeto a la consecución de los objetivos anuales que son fijados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Las métricas que se evalúan para determinar la consecución de la retribución variable anual están vinculadas al desempeño individual y a la consecución de objetivos económico-financieros y operativos concretos, predeterminados, cuantificables, alineados con la política de la Sociedad y que conforman las principales magnitudes del presupuesto anual de la Sociedad.

El importe máximo de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos aprobada por el Consejo de Administración será de un máximo de 100 por 100 de su retribución anual fija.

La forma de cobro de este incentivo podrá ser en metálico o en acciones. Los Consejeros Ejecutivos deberán comunicar a la Sociedad durante el primer semestre del año de devengo del incentivo el porcentaje del incentivo a percibir en cada una de las citadas formas de cobro.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, analizará periódicamente el target y la estructura de indicadores, pudiendo realizar modificaciones que serán informadas en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se presentará a la consideración de la Junta General de Accionistas de la Sociedad.



### **2.3 Plan de opciones sobre acciones dirigido al Consejero Delegado de la Sociedad.**

Finalmente, se hace constar la retribución variable a percibir por el Consejero Delegado mediante un Plan de opciones sobre acciones que se otorgó al Consejero Delegado en fecha 31 de julio de 2014, y cuyos principales extremos son los que se detallan a continuación:

#### **I. Número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración:**

El Plan de Opciones sobre Acciones dirigido al Consejero Delegado de la Sociedad se realiza sobre 1.201.800 acciones, en su totalidad.

#### **II. Precio de ejercicio o el sistema de cálculo del valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia:**

El precio de la acción variará en función del año en que se ejercite dicha opción, en base al siguiente calendario:

- Desde el 1 de septiembre de 2016 hasta el día 1 de septiembre de 2019, el precio de la acción será de 0,66 euros (0,66 €/acción);
- Desde el 2 de septiembre de 2019 hasta el día 1 de septiembre de 2023, el precio de la acción será de 1,3 euros (1,3 €/acción); y
- Por último desde el 2 de septiembre de 2023 hasta el 1 de septiembre de 2026, el precio de la acción será de 1,7 euros (1,7 €/acción).

#### **III. Plazo de duración del plan: 1 de septiembre de 2026.**

### **3. PERÍODO DE VIGENCIA DE LA POLÍTICA**

La presente política resultará de aplicación para la remuneración de los consejeros de la Sociedad de los ejercicios 2018, 2019 y 2020, salvo que se adopte un nuevo acuerdo por la Junta General.

### **4. CONCLUSIÓN**

El Consejo de Administración de la Sociedad considera que la remuneración de los consejeros prevista en la nueva Política de Remuneraciones guarda una



proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su actual situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.

Asimismo, el sistema de remuneración está orientado a promover el crecimiento, la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. Por su parte, los factores que condicionan los distintos componentes de la remuneración del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas resultan competitivos respecto de los aplicados por sociedades comparables.

En Barcelona, a 19 de marzo de 2018

\* \* \*