

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES
DE LOS MIEMBROS
DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
DE
IBERPAPEL GESTIÓN, S.A.**

I. INTRODUCCIÓN

El presente documento establece la política de remuneraciones (la "Política de Remuneraciones") de los miembros del consejo de administración de Iberpapel Gestión, S.A. (la "Sociedad") y de sus comisiones.

El consejo de administración de la Sociedad, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, ha elaborado la presente Política de Remuneraciones con informe favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones.

La Política de Remuneraciones se aprobará por períodos de vigencia de tres años, siendo su objetivo fijar y concretar la remuneración de los miembros del consejo de administración y de sus comisiones, adecuándose en todo caso al sistema de remuneraciones previsto en los Estatutos Sociales de la Sociedad.

La competencia para la aprobación de la Política de Remuneraciones, tal y como dispone el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, corresponde a la Junta General de Accionistas, a propuesta del consejo de administración y previo informe favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones. Las propuestas de nuevas políticas de remuneración deberán ser sometidas a la Junta General de accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la junta general determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

La revisión y aprobación de esta nueva Política de remuneraciones, estando vigente la anteriormente aprobada, responde a la necesidad introducir modificaciones para adecuarla a los cambios organizativos previstos en Iberpapel Gestión S.A., como consecuencia de la puesta en marcha del Plan de Sucesión del Presidente de la Sociedad. Esto exige prever para el momento que sea necesario la existencia, y sus remuneraciones, tanto de un Presidente no ejecutivo como de un consejero delegado.

La comisión de nombramientos y retribuciones, en su reunión celebrada 26 de febrero de 2024, acordó proponer al consejo de administración la aprobación de la Política de Remuneraciones, emitiendo informe favorable de la misma a los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 2 del citado 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital (el "Informe"). Se acompaña el Informe a la Política de Remuneraciones como Anexo Único.

El consejo de administración, en su reunión de fecha 27 de febrero de 2024, acordó proponer a la Junta General de Accionistas la aprobación de la Política de Remuneraciones para los ejercicios 2025, 2026 y 2027, y la determinación de que esa política sea de aplicación desde la fecha en que la apruebe la Junta General, acompañando la misma del Informe correspondiente. Por tanto, la presente Política de Remuneraciones dejará sin efecto, desde la fecha en que sea aprobada por la Junta General de Accionistas, la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 30 de mayo de 2023, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia.

Se hace constar, asimismo, que tanto la Política de Remuneraciones cuya aprobación se propone como el Informe han sido puestos a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad (www.iberpapel.es) desde la fecha de la convocatoria de la Junta General de Accionistas. Igualmente, se recuerda a los señores accionistas que pueden hacer valer su derecho a que se les haga entrega de ambos documentos de forma totalmente gratuita.

II. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Política de Remuneraciones de los miembros del consejo de administración de la Sociedad tiene como base una serie de principios y criterios, que serán revisados de forma periódica por la comisión de nombramientos y retribuciones y por el consejo de administración, con la finalidad de alinear la Política de Remuneraciones con las mejores prácticas y tendencias del mercado. En particular, la Política de Remuneraciones de la Sociedad se basa en los siguientes principios:

El respeto a las prácticas de buen gobierno corporativo de sociedades cotizadas y, en particular, al Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

- (i) Garantizar que la retribución percibida por los miembros del consejo de administración es la adecuada para atraer y retener a consejeros del perfil deseado por la Sociedad.
- (ii) Retribuir adecuadamente la dedicación, cualificación, responsabilidad y desempeño de los miembros del consejo de administración de la Sociedad, sin llegar a comprometer la independencia de los mismos, y fomentando la consecución del interés social.

- (iii) Ser acorde con la coyuntura económica nacional e internacional actual, adaptándose a la realidad, en materia retributiva, de las compañías que compiten con la Sociedad en términos comparables.
- (iv) Fomentar la participación de los miembros del consejo de administración en el capital social de la Sociedad, de cara a que sus intereses se mantengan alineados con los intereses de sus accionistas y, por consiguiente, de la Sociedad.
- (v) Mantener un equilibrio adecuado entre los distintos elementos de la Política de Remuneraciones, en línea con las mejores prácticas de mercado.
- (vi) Se tendrá en cuenta en las decisiones retributivas los principios de proporcionalidad, situación económica tanto de la Sociedad como del entorno y estándares de mercado.
- (vii) Se garantizan la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza, y serán consistentes con los objetivos de sostenibilidad del grupo.
- (viii) Orientación a promover la rentabilidad, la gestión prudente de los riesgos, y la sostenibilidad de la Sociedad a largo plazo.

III. REMUNERACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN GENERAL

La Política de Remuneraciones persigue remunerar a los miembros del consejo de administración en su condición de tales de forma adecuada a su valía profesional y experiencia, así como a su dedicación y a la responsabilidad que asuman, evitando que la percepción de su remuneración pueda comprometer su independencia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 *septdecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones fija la remuneración máxima global que percibirán los miembros del consejo de administración en su condición de tales, que ascenderá a un millón doscientos mil euros (€1.200.000) Dicho importe resulta de la suma de (i) las asignaciones fijas de los miembros del consejo de administración, y (ii) las asignaciones fijas de los miembros de las comisiones, incluyendo la asignación fija de sus presidentes. En ambos casos, la suma de las asignaciones fijas se ha realizado asumiendo el número máximo de miembros del consejo de administración (once) y el número actual de miembros de sus comisiones (cuatro comisiones con tres miembros cada una)

Dicha cantidad máxima incluye las retribuciones que corresponderán, en su caso, a las funciones adicionales que desempeñarán el Presidente no ejecutivo, una vez ejecutado el Plan de Sucesión, y el Vicepresidente.

Con sujeción a dicho límite, el consejo de administración determinará la remuneración que corresponda a cada uno de sus miembros en su condición de tales, tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno, la pertenencia a comisiones, los cargos que desempeñan y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Todas las cantidades a que se refiere esta Política en relación con los miembros del Consejo y de las Comisiones, incluido el límite máximo global de la retribución del Consejo, se acomodarán anualmente a las variaciones que, al alza o a la baja, experimente el Índice General de Precios al Consumo (IPC) elaborado por el Instituto Nacional de Estadística o el organismo que lo sustituya, referido al conjunto nacional y siempre que el Convenio Colectivo de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de la provincia de Guipúzcoa (código de convenio n.º 20000965011981) (el "Convenio") experimente la misma o superior variación de conformidad con las actualizaciones periódicas que se acuerden en cada momento a los valores del Salario Convenio y de las gratificaciones extraordinarias previstas en el Anexo III del Convenio. Por el contrario, en el supuesto que la actualización que experimente el Convenio sea inferior a la variación del IPC, la retribución se actualizará de conformidad con la actualización periódica prevista y acordada en el Convenio.

Las remuneraciones individuales que se detallan en los apartados siguientes se entienden referidas al periodo del año completo, por lo que en caso de baja percibirá las cantidades efectivamente devengadas, proporcionalmente al tiempo que haya ocupado el cargo en el mencionado año. En caso de cambio de funciones, le corresponderá la cantidad proporcional al tiempo efectivamente ejercido.

Los consejeros, incluidos el Presidente y el Vicepresidente, tendrán derecho al abono o reembolso de los gastos en que éstos hubieran incurrido como consecuencia de su asistencia a reuniones y demás tareas relacionadas directamente con el desempeño de su cargo, tales como desplazamiento, alojamiento, manutención y cualquier otro en que pueda incurrir.

IV. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SUS FUNCIONES COMO MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

La Política de Remuneraciones persigue remunerar a los miembros del consejo de administración en su condición de tales de forma adecuada a su valía profesional y experiencia, así como a su dedicación y a la responsabilidad que asuman, evitando que la percepción de su remuneración pueda comprometer su independencia.

La retribución de los miembros del consejo de administración comprenderá los siguientes conceptos:

Una asignación fija anual a cada miembro del consejo de administración de sesenta mil seiscientos veintitrés euros (€60.623).

Una asignación fija anual adicional por el desempeño de funciones o actividades como miembros de las distintas comisiones del consejo de administración, de acuerdo con el siguiente desglose:

Los miembros pertenecientes a la comisión de auditoría percibirán una asignación fija anual de diecisiete mil cuatrocientos sesenta euros (€17.460). No obstante, el Presidente de dicha comisión percibirá una asignación fija anual de veintitrés mil doscientos ochenta y un euros (€23.281).

Los miembros pertenecientes a la comisión de nombramientos y retribuciones percibirán una asignación fija anual de diecisiete mil cuatrocientos sesenta euros (€17.460). No obstante, el Presidente de dicha comisión percibirá una asignación fija anual de veintitrés mil doscientos ochenta y un euros (€23.281).

Los miembros pertenecientes a la comisión de sostenibilidad, percibirán una asignación fija anual de diecisiete mil cuatrocientos sesenta euros (€17.460). No obstante, el Presidente de dicha comisión percibirá una asignación fija anual de veintitrés mil doscientos ochenta y un euros (€23.281).

Los miembros pertenecientes a la comisión de inversiones, percibirán, una asignación fija anual diecisiete mil cuatrocientos sesenta euros (€17.460). No obstante, el Presidente de dicha comisión percibirá una asignación fija anual de veintitrés mil doscientos ochenta y un euros (€23.281).

V. REMUNERACIÓN DEL PRESIDENTE NO EJECUTIVO Y DEL VICEPRESIDENTE

En el supuesto de que sea nombrado un Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración en los términos previstos en los Estatutos de la Sociedad, con las funciones no ejecutivas que específicamente le atribuye el artículo 22 de los citados Estatutos, tendrá derecho a percibir una cantidad adicional a la que le corresponde por su pertenencia al Consejo de doscientos sesenta y cinco mil euros (€ 265.000)

Con carácter general, el Presidente será el máximo representante de la Sociedad, correspondiéndole los derechos y obligaciones inherentes a esta representación, incluida la firma social. Le corresponde presidir la Junta General de Accionistas, es el principal responsable del eficaz funcionamiento del Consejo de Administración, convocará y presidirá las sesiones del Consejo de Administración, fijando el orden del día y

dirigiendo las discusiones y deliberaciones de las reuniones del Consejo de Administración, así como le corresponde velar por el cumplimiento de los acuerdos del Consejo de Administración.

El Vicepresidente del Consejo de Administración, al que los Estatutos atribuye funciones adicionales en caso de ausencia o imposibilidad del Presidente, tendrá derecho a percibir una cantidad adicional a la que le corresponde por su pertenencia al Consejo de veintitrés mil doscientos ochenta y un euros (€23.281) por el desempeño de dichas funciones adicionales.

VI. REMUNERACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN QUE DESEMPEÑEN FUNCIONES EJECUTIVAS

A. Principios y criterios de la remuneración de los consejeros ejecutivos

La remuneración a percibir por los miembros del consejo de administración por el desempeño de funciones ejecutivas perseguirá:

- (i) Fomentar la equidad, remunerando a los consejeros ejecutivos de forma adecuada, en función de la valía profesional, experiencia, dedicación y responsabilidad de cada uno de ellos.
- (ii) Garantizar la transparencia y objetividad de la remuneración de los consejeros ejecutivos, como principio fundamental del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad.
- (iii) Implementar una remuneración adecuada y competitiva dentro del sector en el que desarrolla su actividad la Sociedad, con la finalidad de atraer, retener y motivar a los profesionales con mayor capacitación y prestigio.

B. Remuneración de los consejeros ejecutivos

Conforme lo previsto en el último párrafo del Artículo 22º de los Estatutos Sociales de la Sociedad, los consejeros ejecutivos, además de la percepción de las asignaciones fijas anuales que les correspondan conforme al Punto III anterior por su condición de miembros del consejo de administración, percibirán por el desempeño de funciones ejecutivas:

- (i) Una retribución anual fija cuya cuantía se fijará en el contrato que los consejeros ejecutivos suscriban con la Sociedad, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital y, en su caso, se acomodará anualmente a las variaciones que apruebe el consejo de administración a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones.

El citado contrato recogerá, además, los términos y condiciones descritos en el apartado IV.C posterior.

- (ii) Las aportaciones a sistemas de previsión social y/o el abono de las primas o aportaciones adicionales a los seguros de vida (en cualquiera de sus modalidades, incluidos los seguros de vida unit-linked) cuya creación y dotación se acuerde por el Consejo de Administración. En caso de que el Consejo acuerde aplicar esta modalidad retributiva, deberá reflejarse en los contratos que los consejeros ejecutivos suscriban con la Sociedad.

- (iii) Remuneración variable:

El Presidente ejecutivo y los consejeros ejecutivos de la Sociedad tendrán derecho a recibir retribuciones variables de carácter extraordinario cuando el consejo de administración, previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones, considere en el mejor interés de la Sociedad incentivar y premiar su desempeño en la configuración, preparación, negociación y ejecución de operaciones corporativas fundamentales para el futuro de la Sociedad. Los objetivos a satisfacer por los beneficiarios de esta retribución variable podrán complementarse con el cumplimiento de otros parámetros que midan la evolución positiva del negocio a largo plazo.

B.1 Remuneración del Presidente ejecutivo

Sin perjuicio de la retribución que le corresponda por su pertenencia al Consejo y en tanto el Presidente de la Sociedad sea Presidente ejecutivo, la suma de la retribución fija y, en su caso, las aportaciones, primas o dotaciones a sistemas de previsión social o seguros de vida, en caso de que el Consejo de Administración opte por retribuirle mediante este concepto, ascenderá en el ejercicio 2024, a cuatrocientos cuarenta y tres mil setenta y siete euros (€ 443.077) y se actualizará anualmente durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones en los términos que más adelante se indican.

B.2 Remuneraciones de otro consejero ejecutivo

Sin perjuicio de la retribución que le corresponda por su pertenencia al Consejo y para el supuesto de otro consejero ejecutivo, la suma de la retribución fija y, en su caso, las aportaciones, primas o dotaciones a sistemas de previsión social o seguros de vida, en caso de que el Consejo de Administración opte por retribuirle mediante este concepto, ascenderá, durante el ejercicio 2024, a trescientos treinta y nueve mil seiscientos cincuenta y ocho euros (€ 339.658) y se actualizará anualmente durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones en los términos que más adelante se indican.

B.3 Remuneración del consejero delegado

Tras la ejecución del Plan de Sucesión, en el supuesto del consejero delegado que sea designado como consecuencia del mismo y sin perjuicio de la retribución que le corresponda por su pertenencia al Consejo, la suma de la retribución fija y, en su caso, las aportaciones, primas o dotaciones a sistemas de previsión social o seguros de vida, en caso de que el Consejo de Administración opte por retribuirle mediante este concepto, ascenderá, durante el ejercicio 2024, a doscientos mil euros brutos (€ 200.000) y se actualizará anualmente durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones en los términos que más adelante se indican. Dicha retribución será recibida sin perjuicio de la retribución que le corresponde por su pertenencia al consejo.

Estas remuneraciones se entienden referidas al periodo del año completo por lo que si algún consejero ejecutivo causara baja en fecha distinta al comienzo o terminación del ejercicio, percibirá las cantidades efectivamente devengadas, proporcionalmente al tiempo trabajado en el mencionado año.

Las sumas totales de remuneración indicadas en los párrafos anteriores (aplicables para 2024) se acomodarán anualmente a las variaciones que, al alza o a la baja, experimente el Índice General de Precios al Consumo (IPC) elaborado por el Instituto Nacional de Estadística o el organismo que lo sustituya, referido al conjunto nacional y siempre que el Convenio (i.e. el Convenio Colectivo de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de la provincia de Guipúzcoa, código de convenio n.º 20000965011981) experimente la misma o superior variación de conformidad con las actualizaciones periódicas que se acuerden en cada momento a los valores del Salario Convenio y de las gratificaciones extraordinarias previstas en el Anexo III del Convenio.

Por el contrario, en el supuesto que la actualización que experimente el Convenio sea inferior a la variación del IPC, la retribución se actualizará de conformidad con la actualización periódica prevista y acordada en el Convenio.

En ningún caso las aportaciones, primas o dotaciones de sistemas de previsión social o de seguros de vida de los consejeros ejecutivos, en caso de que el Consejo de Administración opte por retribuir a alguno de ellos mediante este concepto, podrán superar el 30% de la cuantía total que se fija en el párrafo anterior para la suma de la retribución fija y las aportaciones, primas o dotaciones de sistemas de previsión social.

La inclusión de esta posibilidad de retribución consistente en aportaciones a sistemas de previsión o seguros de vida, incluidos los de ahorro y los unit-linked, expresamente contemplada en los Estatutos Sociales, concede un mayor margen de adecuación de la retribución a las circunstancias de los ejecutivos, sin suponer un mayor coste para la Sociedad, en la medida que se determina que el importe de la retribución fija y de estas aportaciones no supere las cantidades definidas por la Junta General en la propia política.

C. Contrato a suscribir con el consejero delegado.

La comisión de nombramientos y retribuciones propondrá al consejo de administración, para su aprobación, la celebración del contrato entre el consjero delegado y la Sociedad, a los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital.

El contrato resultará plenamente aplicable desde la fecha en que entre en vigor el nombramiento del Consejero delegado, y mantendrá su plena eficacia mientras se encuentre en vigor el plazo para el que fue nombrado, siempre que este desarrolle funciones ejecutivas en la Sociedad.

Dichos contratos recogerán, en todo caso, los siguientes términos y condiciones:

- (i) Establecerán obligaciones de confidencialidad durante y tras la terminación de la relación entre el consejero delegado y la Sociedad.
- (ii) Se podrán fijar indemnizaciones por cese en el cargo de consejero delegado siempre que la causa que haya motivado dicho cese no sea el desistimiento por parte del consejero delegado o su despido disciplinario.

(iii) El consejero delegado, durante el plazo de dos años a contar desde la extinción del contrato (cualquiera que fuera la causa), no podrán concretar o prestar cualquier tipo de servicio para otras personas físicas o jurídicas cuya actividad sea o pueda ser concurrente con la desarrollada por la Sociedad o por cualquier empresa del grupo Iberpapel. Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir la contraprestación que se determine en el contrato por el cumplimiento de esta obligación de no concurrencia, que en ningún caso podrá superar el importe de un año de la última retribución fija anual que hayan percibido.

(iv) Figurará la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, así como, en su caso, las aportaciones, primas o dotaciones adicionales a sistemas de previsión social o seguros de vida, así como los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus 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

VII. PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL

Todos los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad se encuentran cubiertos por la misma póliza de responsabilidad civil, que asegura a todos los administradores y al personal directivo del Grupo Iberpapel.

VIII. INDEMNIZACIONES POR CESE

Los miembros del consejo de administración de la Sociedad no percibirán importe alguno por el cese en el desempeño de sus funciones.

No obstante lo anterior, en el contrato que se celebre a efectos de regular la relación entre la Sociedad y los miembros del consejo de administración que desempeñen funciones ejecutivas podrán establecerse indemnizaciones por cese, siempre que la causa que lo haya motivado no sea el desistimiento de dicho consejero o su despido disciplinario.

IX. PERÍODO DE VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

De acuerdo con lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 529 *novodecies*, la presente Política de Remuneraciones entrará en vigor desde la fecha de aprobación por la Junta General, y aplicará a los ejercicios 2025, 2026 y 2027.

X. DIFUSIÓN

La Política de Remuneraciones y el Informe han sido puestos a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad (www.iberpapel.es) desde la fecha de la convocatoria de la Junta General de Accionistas. Igualmente, se recuerda a los señores accionistas que pueden hacer valer su derecho a que se les haga entrega de ambos documentos de forma totalmente gratuita.