

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, introducido por 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 (la “**Ley 31/2014**”), ha elaborado la presente Política de Remuneraciones a propuesta 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.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión celebrada el 27 de febrero de 2018, 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 2018, acordó proponer a la Junta General de Accionistas la aprobación de la Política de Remuneraciones para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, acompañando la misma del Informe. En caso de aprobación por la Junta General de Accionistas, cualquier modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

La presente Política de Remuneraciones se propone en sustitución de la actual política de remuneraciones, que fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de junio de 2015 y cuya vigencia expiraba al cierre del presente ejercicio social. Para la aprobación de dicha política de remuneraciones, la Sociedad se acogió al régimen contenido en la Disposición Transitoria de la Ley 31/2014, que facultaba a las sociedades cotizadas para aprobar con carácter consultivo el informe de anual de remuneraciones durante el ejercicio 2015, con la finalidad de extender el plazo de adaptación a las nuevas exigencias normativas.

El informe anual de remuneraciones aprobado en el ejercicio 2015 constituía, en consecuencia, la política de remuneraciones de la Sociedad para los ejercicios 2016, 2017 y 2018. Mediante la aprobación de la presente Política de Remuneraciones por la Junta General de Accionistas, la anterior política será sustituida y se dejará sin efectos.

Se hace constar, asimismo, que tanto la Política de Remuneraciones 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 los siguientes 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:

- (i) El respeto a las prácticas de buen gobierno corporativo de sociedades cotizadas y, en particular, al Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.
- (ii) 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.
- (iii) Retribuir adecuadamente la dedicación, cualificación, responsabilidad y desempeño de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, sin llegar comprometer la independencia de los mismos, y fomentando la consecución del interés social.
- (iv) 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.
- (v) 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.

- (vi) Mantener un equilibrio adecuado entre los distintos elementos de la Política de Remuneraciones, en línea con las mejores prácticas de mercado.

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 que percibirán los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales, que ascenderá a seiscientos treinta y seis mil seiscientos noventa y seis euros (€636.696). 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 y de sus Comisiones.

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.

La retribución de los miembros del Consejo de Administración comprenderá los siguientes conceptos:

- (i) Una asignación fija anual a cada miembro del Consejo de Administración de cincuenta y un mil cuatrocientos sesenta y dos euros (€51.462).
- (ii) 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:
 - (a) Los miembros pertenecientes a la Comisión de Auditoría percibirán una asignación fija anual de quince mil euros (€15.000). No obstante, el Presidente de dicha Comisión percibirá una asignación fija anual de veinte mil euros (€20.000).
 - (b) Los miembros pertenecientes a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones percibirán una asignación fija anual de quince mil euros (€15.000). No obstante, el Presidente de dicha Comisión percibirá una asignación fija anual de veinte mil euros (€20.000).

- (c) Los miembros pertenecientes a la Comisión de Responsabilidad Social Corporativa percibirán una asignación fija anual de quince mil euros (€15.000). No obstante, el Presidente de dicha Comisión percibirá una asignación fija anual de veinte mil euros (€20.000).

En tanto no se modifiquen estatutariamente dichas cantidades, estas asignaciones 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.

La Sociedad ha suscrito una póliza de responsabilidad civil para la cobertura de los riesgos derivados del desempeño del cargo de miembro del Consejo de Administración.

IV. 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

Remuneración fija

Los Consejeros Ejecutivos percibirán, además de la remuneración fija por su condición de miembros del Consejo de Administración, una retribución anual fija por el desempeño de funciones ejecutivas. Dicha retribución 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.

Remuneración variable

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.

C. Contrato a suscribir con los Consejeros Ejecutivos

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones propondrá al Consejo de Administración la celebración de los contratos entre los consejeros ejecutivos 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 se nombró al Consejero Ejecutivo, y mantendrá su plena eficacia mientras se encuentre en vigor el plazo para el que fue nombrado el Consejero Ejecutivo, siempre que este desarrolle funciones ejecutivas en la Sociedad.

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

- (i) No figurará plazo de preaviso alguno, así como tampoco primas de contratación ni primas por pactos o acuerdos de no concurrencia.
- (ii) Establecerá obligaciones de confidencialidad durante y tras la terminación de la relación entre el Consejero Ejecutivo y la Sociedad.

- (iii) Se podrán fijar indemnizaciones por cese en el cargo de Consejero Ejecutivo, siempre la causa que haya motivado dicho cese no sea el desistimiento por parte del Consejero Ejecutivo o su despido disciplinario.
- (iv) El Consejero Ejecutivo, durante el plazo de dos años a contar desde la extinción del contrato (cualquiera que fuera la causa), no podrá 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.

V. 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.

VI. 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.

VII. 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 se aprobará por la Junta General de Accionistas para los ejercicios 2018, 2019 y 2020.

VIII. 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.

Madrid, 27 de febrero de 2018.

ANEXO ÚNICO

Informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Informe que presenta la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración de Iberpapel Gestión, S.A., en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital, en relación con la propuesta de acuerdo relativa a la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Iberpapel Gestión, S.A.

I. Introducción: Marco normativo.

El presente Informe se elabora por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración de Iberpapel Gestión, S.A. (en adelante “IBERPAPEL”) conforme a lo establecido en el artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante “**Ley de Sociedades de Capital**”) que establece que la política de remuneraciones de los consejeros se aprobará por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años y que la propuesta de la Política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá ir acompañada de un informe específico de la Comisión de Retribuciones (en adelante, el “**Informe**”).

A este respecto, el artículo 24ºh) de los Estatutos Sociales de IBERPAPEL establece, entre las competencias del órgano de administración, las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

A su vez, el artículo 10.2 del Reglamento del Consejo de Administración de IBERPAPEL establece que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene, entre sus competencias: (i) Preparar las decisiones relativas a las remuneraciones y, en particular, informar y proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones, el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y Altos Directivos así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y Altos Directivos, y las demás condiciones de sus contratos, especialmente de tipo económico, entendiéndose como Altos Directivos a los efectos de los presentes Estatutos, los directores generales o quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o del Consejero Delegado y, en todo caso, el auditor interno de la Sociedad. (ii) Velar por la observancia de la política de retribuciones de consejeros y Altos Directivos así como informar sobre las condiciones básicas establecidas en los contratos celebrados con estos y (iii) Proponer al Consejo la aprobación de los informes o políticas de remuneraciones que este haya de someter a la Junta General de Accionistas así como informar al Consejo sobre las propuestas que tengan relación con remuneración que en su caso este vaya a proponer a la Junta General.

En cumplimiento de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha acordado elevar al Consejo de Administración el presente Informe relativo a la política de remuneraciones de los consejeros de IBERPAPEL cuya aprobación se propone a la Junta General bajo el punto Noveno del orden del día.

II. Sistema de Gobierno Corporativo de IBERPAPEL: proceso decisorio.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es consciente de la importancia que para la Sociedad tiene contar con un sistema que establezca unos estándares que orienten la estructura y el funcionamiento de sus órganos sociales en interés de la Sociedad y de sus accionistas. Uno de los principales objetivos de IBERPAPEL es la creación de valor a largo plazo y una de las principales premisas para lograr la consecución de este objetivo es la existencia de un Sistema de Gobierno Corporativo adecuado.

Así, entre los mecanismos de este sistema, el Consejo de Administración cuenta con un Reglamento que, recogiendo los principios y elementos que conforman el Sistema de Gobierno Corporativo de IBERPAPEL, recoge las normas de régimen interno y funcionamiento del Consejo y de sus Comisiones, así como los derechos y deberes de los consejeros en el desempeño de sus cometidos.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El Consejo de Administración de IBERPAPEL ha constituido, para el mejor desempeño de sus funciones, distintas Comisiones que le asisten en aquellas cuestiones que correspondan a materias de su competencia.

Entre las Comisiones del Consejo de Administración destaca, a los efectos de este Informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como órgano que asiste al Consejo en las cuestiones de nombramientos y carácter retributivo que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración.

Esta Comisión, regulada en el artículo 10.2 del Reglamento del Consejo, estará formada por el número de Consejeros que fije el Consejo de Administración, con un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5), entre los Consejeros no ejecutivos, siendo la mayoría de sus miembros Consejeros independientes.

A la fecha del presente informe. La composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la siguiente:

Presidente: Don Martín González del Valle Chavarri (consejero independiente).

Vocales:

Doña María Luisa Guibert Ucin (consejera independiente).

Don Néstor Basterra Larroude, (consejero independiente).

Secretario, no consejero, Don Joaquín Manso Ramón.

Esta Comisión se reúne con la frecuencia que fuere necesaria para el cumplimiento de sus funciones, convocada por su presidente.

Como se ha indicado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene, entre sus funciones, la de proponer la política de remuneraciones de los consejeros, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.2 del Reglamento del Consejo, participa en el establecimiento de la Política de remuneraciones comprobando que la misma es compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos y que no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Sociedad.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 10.2 del Reglamento del Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones desempeñará las siguientes funciones:

(i) Evaluar y proponer al Consejo de Administración la evaluación de las competencias, conocimientos, diversidad y experiencia necesarios de los miembros del Consejo de Administración y del personal clave de la Sociedad.

- (ii) Proponer al Consejo de Administración el nombramiento de Consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la Junta General.
- (iii) Informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas así como las propuestas para su reelección o separación por la Junta General de Accionistas.
- (iv) Informar las propuestas de nombramiento y, en su caso, cese del Secretario y de los Vicesecretarios para su sometimiento a la aprobación del Consejo de Administración.
- (v) Evaluar el perfil de las personas más idóneas para formar parte de las distintas Comisiones de acuerdo con los conocimientos, aptitudes y experiencia de las mismas y elevar al Consejo las correspondientes propuestas.
- (vi) Informar las propuestas de nombramiento o separación de los Altos Directivos, pudiendo proceder a efectuar dichas propuestas directamente cuando se trate de Altos Directivos que por sus funciones bien de control, bien de apoyo al Consejo o sus Comisiones, considere la Comisión que debe tomar dicha iniciativa. Proponer, si lo estima conveniente, condiciones básicas en los contratos de los Altos Directivos, ajenas a los aspectos retributivos, e informarlas cuando se hubieren establecido.
- (vii) Examinar y organizar, en colaboración con el Presidente del Consejo de Administración y con el Consejero Coordinador, la sucesión de este así como la del primer ejecutivo de la Sociedad y, en su caso, formular propuestas al Consejo de Administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada.
- (viii) Informar al Consejo sobre las cuestiones de diversidad de género, velando por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de experiencias, conocimientos, y faciliten la selección de consejeras, y establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración así como elaborar las orientaciones sobre cómo debe alcanzarse dicho objetivo.
- (ix) Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo de Administración y de sus Comisiones, su Presidente, Consejero Delegado y Secretario, haciendo recomendaciones al mismo sobre posibles cambios.
- (x) Evaluar periódicamente y, al menos una vez al año la idoneidad de los diversos miembros del Consejo de Administración y de este en su conjunto, e informar al Consejo de Administración en consecuencia.
- (xi) Revisar periódicamente la política del Consejo de Administración en materia de selección y nombramiento de los miembros de la alta dirección y formularle recomendaciones.
- (xii) Considerar las sugerencias que le haga llegar el Presidente, los miembros del Consejo, los directivos o los accionistas de la Sociedad.
- (xiii) Supervisar y controlar el buen funcionamiento del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad, haciendo, en su caso, las propuestas que considere para su mejora.
- (xiv) Supervisar la independencia de los consejeros independientes.
- (xv) Proponer al Consejo el Informe Anual de Gobierno Corporativo.
- (xvi) Supervisar la actuación de la Sociedad en relación con la responsabilidad social corporativa y elevar al Consejo las propuestas que considere oportunas en esta materia.
- (xvii) Evaluar el equilibrio de conocimientos, competencias, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo de Administración y definir las funciones y aptitudes necesarias para cubrir cada vacante, evaluando el tiempo y dedicación precisa para el desempeño eficaz del puesto.
- (xviii) Preparar las decisiones relativas a las remuneraciones y, en particular, informar y proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones, el sistema y la cuantía de las retribuciones

anuales de los consejeros y Altos Directivos así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y Altos Directivos, y las demás condiciones de sus contratos, especialmente de tipo económico, entendiéndose como Altos Directivos a los efectos de los presentes Estatutos, los directores generales o quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o del Consejero Delegado y, en todo caso, el auditor interno de la Sociedad.

(xix) Velar por la observancia de la política de retribuciones de consejeros y Altos Directivos así como informar sobre las condiciones básicas establecidas en los contratos celebrados con estos.

(xx) Informar y preparar la política general de remuneraciones de la Sociedad y en especial las políticas que se refieren a las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad, y a aquéllas que tienen por objetivo evitar o gestionar los conflictos de interés con los clientes de la Sociedad.

(xxi) Analizar, formular y revisar periódicamente los programas de retribución ponderando su adecuación y sus rendimientos y velar por su observancia.

(xxii) Proponer al Consejo la aprobación de los informes o políticas de remuneraciones que este haya de someter a la Junta General de Accionistas así como informar al Consejo sobre las propuestas que tengan relación con remuneración que en su caso este vaya a proponer a la Junta General.

Sobre la base de lo anterior, la presente Política de Remuneraciones se propone en sustitución de la actual política de remuneraciones, que fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de junio de 2015 y cuya vigencia expiraba al cierre del presente ejercicio social. Para la aprobación de dicha política de remuneraciones, la Sociedad se acogió al régimen contenido en la Disposición Transitoria de la Ley 31/2014, que facultaba a las remuneraciones durante el ejercicio 2015, con la finalidad de extender el plazo de adaptación a las nuevas exigencias normativas.

El informe anual de remuneraciones aprobado en el ejercicio 2015 constituía, en consecuencia, la política de remuneraciones de la Sociedad para los ejercicios 2016, 2017 y 2018. Mediante la aprobación de la presente Política de Remuneraciones por la Junta General de Accionistas, la anterior política será sustituida y se dejará sin efectos.

De este modo, y tras un análisis en profundidad llevado a cabo con la colaboración del consultor independiente Perez-Llorca, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado una nueva Política de remuneraciones que será aplicable a los consejeros de IBERPAPEL para los ejercicios 2018, 2019 y 2020 (en adelante, la “Política de Remuneraciones de los Consejeros” o la “Política”), la cual, manteniendo la claridad en los conceptos y la simplicidad del esquema retributivo anterior, incorpora las novedades que se seguidamente se exponen:

- (i) El Consejo de Administración en su sesión de 21 de septiembre de 2017, en el marco del permanente ejercicio de transparencia y comunicación de IBERPAPEL con los accionistas y los mercados, acordó incorporar, dentro de las comisiones del Consejo de Administración, la de Responsabilidad Social Corporativa, como órgano interno informativo y consultivo creado por el Consejo de Administración, sin funciones ejecutivas, con facultades de información, asesoramiento y propuesta dentro de su ámbito de actuación

Asimismo, acordó que los miembros pertenecientes a la Comisión de Responsabilidad Social Corporativa, perciban una retribución equivalente a la que perciben los miembros de la Comisión de Nombramiento y Retribuciones.

- (ii) El Consejo de IBERPAPEL es consciente que la normativa legal, así como los Organismo Oficiales vienen incrementando las funciones y competencias de las comisiones del consejo, así como las responsabilidades de los miembros de las mismas, lo que implica un mayor número de reuniones y, en consecuencia, para el correcto desempeño de sus funciones, una mayor dedicación y disponibilidad de tiempo por parte de los miembros de las comisiones, lo que debe conllevar la adecuación de la retribución para sus miembros a los estándares de mercado de sociedades cotizadas.
- (iii) La nueva remuneración que se propone a los consejeros por ser miembros del consejo, es el mismo importe y concepto que fue aprobado por la Junta General de Accionistas de fecha 24 de abril de 2013, al acordar la modificación del artículo 22º de los Estatutos Sociales, actualizando la cuantía que percibe cada Consejero a los incrementos habidos desde el año 2013, en los importes fijados en el referido artículo 22º desde el año 2013, de conformidad con lo establecido en el precitado artículo.

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 que percibirán los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales, que ascenderá a seiscientos treinta y seis mil seiscientos noventa y seis euros (€636.696). 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 y de sus Comisiones.

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.

La retribución de los miembros del Consejo de Administración comprenderá los siguientes conceptos:

- (i) Una asignación fija anual a cada miembro del Consejo de Administración de cincuenta y un mil cuatrocientos sesenta y dos euros (€51.462).
- (ii) 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:
 - (a) Los miembros pertenecientes a la Comisión de Auditoría percibirán una asignación fija anual de quince mil euros (€15.000). No obstante, el Presidente de dicha Comisión percibirá una asignación fija anual de veinte mil euros (€20.000).
 - (b) Los miembros pertenecientes a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones percibirán una asignación fija anual de quince mil euros (€15.000). No obstante, el Presidente de dicha Comisión percibirá una asignación fija anual de veinte mil euros (€20.000).
 - (c) Los miembros pertenecientes a la Comisión de Responsabilidad Social Corporativa percibirán una asignación fija anual de quince mil euros (€15.000). No obstante, el Presidente de dicha Comisión percibirá una asignación fija anual de veinte mil euros (€20.000).

En tanto no se modifiquen estatutariamente dichas cantidades, estas asignaciones 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.

IV. 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

Remuneración fija

Los Consejeros Ejecutivos percibirán, además de la remuneración fija por su condición de miembros del Consejo de Administración, una retribución anual fija por el desempeño de funciones ejecutivas. Dicha retribución 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.

Remuneración variable

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.

C. Contrato a suscribir con los Consejeros Ejecutivos

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones propondrá al Consejo de Administración la celebración de los contratos entre los consejeros ejecutivos 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 se nombró al Consejero Ejecutivo, y mantendrá su plena eficacia mientras se encuentre en vigor el plazo para el que fue nombrado el Consejero Ejecutivo, siempre que este desarrolle funciones ejecutivas en la Sociedad.

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

- (i) No figurará plazo de preaviso alguno, así como tampoco primas de contratación ni primas por pactos o acuerdos de no concurrencia.
- (ii) Establecerá obligaciones de confidencialidad durante y tras la terminación de la relación entre el Consejero Ejecutivo y la Sociedad.
- (iii) Se podrán fijar indemnizaciones por cese en el cargo de Consejero Ejecutivo, siempre la causa que haya motivado dicho cese no sea el desistimiento por parte del Consejero Ejecutivo o su despido disciplinario.
- (iv) El Consejero Ejecutivo, durante el plazo de dos años a contar desde la extinción del contrato (cualquiera que fuera la causa), no podrá 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.

V. 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.

VI. Período de vigencia de la Política de Remuneraciones

De acuerdo con lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 529 novodécimo, la presente Política de Remuneraciones se aprobará por la Junta General de Accionistas para los ejercicios 2018, 2019 y 2020.

Todo ello, en los términos y con el detalle que se recogen en el texto de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de IBERPAPEL, que se eleva al Consejo de Administración para su sometimiento a la Junta General.

De conformidad con cuanto se ha expuesto, la Comisión considera adecuadas las modificaciones planteadas a la Política de Remuneraciones de los Consejeros, entendiendo que la mejoran, reforzando su alineamiento con los riesgos y los objetivos de IBERPAPEL.

Y, en virtud de lo anterior, la Comisión ha concluido que la Política de Remuneraciones de los Consejeros de IBERPAPEL, que está previsto que eleve el Consejo de Administración a la Junta General para su aprobación, resulta acorde con la normativa y las recomendaciones vigentes y con las mejores prácticas, siguiendo los criterios de prudencia en la asunción del riesgo, buen gobierno y transparencia.



En definitiva, permite a IBERPAPEL contar con una política retributiva adecuada, alineada con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente de los riesgos.

Madrid, 27 de febrero de 2018.