

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2020 ]

CIF: [ A-21248893 ]

Denominación Social:

[ **IBERPAPEL GESTION, S.A.** ]

Domicilio social:

[ AVDA. SANCHO EL SABIO, 2,1º (SAN SEBASTIAN) GUIPUZCOA ]

## **A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO**

**A.1.** Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

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"), elabora la Política de Remuneraciones a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Dicha Política de Remuneraciones se aprueba 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.

En cuanto a las retribuciones de empresas comparables se han tenido en consideración diferentes informes sobre las remuneraciones de otras empresas cotizadas comparables, aunque, si bien la retribución de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad resulta algo inferior a la media del resto de compañías, se ha optado por mantener la línea de los mismos niveles retributivos existentes hasta la fecha, al considerarse que la remuneración es la adecuada para retener y atraer a los consejeros del perfil deseado y que se está retribuyendo adecuadamente la dedicación, cualificación, responsabilidad y desempeño de los mismos.

En la elaboración de la Política de Remuneraciones (i.e. determinación de la retribución de los miembros del Consejo de Administración) se contó con el asesoramiento en 2018 del Despacho Pérez-Llorca.

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales

remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Según la Política de Remuneraciones para el año 2020, los conceptos retributivos para los consejeros y consejeros ejecutivos es una asignación anual fija y determinada.

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.

Los Consejeros externos tiene una retribución fija, no recibiendo retribución variable. No obstante, en cuanto a 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.

La Sociedad no ha establecido ningún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, ni ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.**

Hay que distinguir entre la remuneración de los Consejeros por el ejercicio de sus funciones como miembros del Consejo de Administración y la remuneración de los Consejeros que además desempeñan funciones ejecutivas.

La Junta General de Accionistas celebrada el 24 de abril de 2018 aprobó en su punto noveno la Política de Remuneraciones de los Consejeros, aplicable también a 2020.

De conformidad con lo indicado, los importes a percibir por los consejeros en el ejercicio 2020, por las funciones que les corresponden, en su condición de tales, son:

- (i) Una asignación fija anual a cada miembro del Consejo de Administración de cincuenta y dos mil doscientos treinta y cinco euros (€52.235).
- (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 cuarenta y cuatro euros (€15.044). No obstante, el Presidente de dicha Comisión percibirá una asignación fija anual de veinte mil cincuenta y nueve euros (€20.059).
  - (b) Los miembros pertenecientes a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones percibirán una asignación fija anual de quince mil cuarenta y cuatro euros (€15.044). No obstante, el Presidente de dicha Comisión percibirá una asignación fija anual de veinte mil cincuenta y nueve euros (€20.059).
  - (c) Los miembros pertenecientes a la Comisión de Responsabilidad Social Corporativa percibirán una asignación fija anual de quince mil cuarenta y cuatro euros (€15.044). No obstante, el Presidente de dicha Comisión percibirá una asignación fija anual de veinte mil cincuenta y nueve euros (€20.059).

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

El consejero que asume funciones ejecutivas percibe adicionalmente a su retribución como consejero una retribución por el mayor nivel de dedicación y responsabilidad que implica su cargo, así como por las funciones desarrolladas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión de 26 de febrero de 2019 acordó para el consejero ejecutivo una remuneración aplicable para el ejercicio 2020, por el desempeño de sus funciones de alta dirección, consistente en una retribución fija anual de 373.429,24 euros.

La mencionada Comisión, en sesión de 25 de febrero de 2021, ha acordado que para el ejercicio 2021, el consejero ejecutivo perciba la referida cantidad actualizada con las correspondientes variaciones que experimente el Convenio Colectivo de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de la provincia de Guipúzcoa en el año 2020.

- **Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.**

No existen componentes de remuneración en especie a favor de consejeros que vaya a ser devengado en el ejercicio.

- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Los componentes de las retribuciones de los consejeros son cantidades fijas.

No obstante, en relación con su participación en el proyecto de inversión Hernani, en su reunión de 26 octubre de 2017, tras informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el consejo de administración aprobó el abono de bonus, como retribución variable e independiente del salario y de carácter extraordinario, a favor del Presidente Ejecutivo de Iberpapel Gestión, S.A. por una cuantía máxima de 150.000 euros brutos, a consolidar en el plazo de tres años, estando vinculado el mismo a la ejecución del denominado "Proyecto Hernani".

En relación con su participación en el Proyecto Hernani (del que la reforma y modernización de la actual planta de celulosa ya fue finalizada con éxito), en su reunión de 26 noviembre de 2020, tras informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el consejo de administración aprobó el abono de bonus, como retribución variable e independiente del salario y de carácter extraordinario, a favor del Presidente Ejecutivo de Iberpapel Gestión, S.A. en un importe de 75.000 euros, si bien dada la actual situación de la Sociedad derivada del Covid-19 se decidió demorar su pago efectivo hasta ulterior decisión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

En la Sociedad no hay implementados sistemas de ahorro a largo plazo, ni aportaciones a planes de pensiones para los consejero.

- Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

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.

- Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

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. Los contratos resultarán plenamente aplicables desde la fecha en que se nombró al Consejero Ejecutivo, y mantendrán 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.

El contrato del Presidente Ejecutivo fue propuesto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobado por el Consejo de Administración, en su sesión de fecha 25 de marzo de 2010.

En el mismo no figura ningún plazo de preaviso, primas de contratación, pactos o acuerdos de no concurrencia.

Se establece un deber de confidencialidad durante la vigencia de la relación y también tras su terminación.

El mencionado contrato recoge una indemnización, salvo en los supuestos de despido procedente, en los niveles máximos que establecía la legislación laboral vigente en la fecha de firma del contrato, asimilable a la de un despido declarado improcedente bajo una relación ordinaria. Respecto a los pactos de no competencia, se establece que no podrá concertar o prestar cualquier tipo de servicio para otras personas físicas o jurídicas cuya actividad sea o pueda ser concurrente con Iberpapel o cualquier empresa del Grupo Empresarial, en los dos años siguientes a la extinción del contrato, cualquiera que fuere la causa.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A la fecha de aprobación del presente informe, no existen otros conceptos retributivos diferentes a los expuestos en los apartados anteriores.

- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

La sociedad no tienen concedidos anticipos, ni créditos a los consejeros, ni ha prestado garantía por cuenta de los mismos.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

A la fecha del presente informe, los consejeros no tienen prevista ninguna remuneración distinta a las anteriormente señaladas en los apartados anteriores, ya sea por Iberpapel Gestión o por cualquier otra sociedad del Grupo.

**A.2.** Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

La Junta General de Accionistas celebrada el 24 de abril de 2018, aprobó la Política de Remuneraciones de los consejeros de Iberpapel Gestión,S.A., para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, formulada de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, así como en el artículo 24º h) de los Estatutos Sociales.  
Para el ejercicio en curso no ha habido cambios relevantes en la política de remuneraciones respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.

**A.3.** Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

Esta información esta accesible en la página web de la compañía ([www.iberpapel.es](http://www.iberpapel.es)), y se puede acceder: desde el apartado accionistas e inversores, desde la pestaña denominada Gobierno Corporativo.

**A.4.** Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

Según se indica en el apartado B4, el informe de remuneraciones del ejercicio 2019 fue aprobado con el respaldo del 99,993% de los votos emitidos en la reunión de la Junta General celebrada el 23 de junio de 2020. El Consejo de Administración considera que las prácticas retributivas contenidas en dicho informe cuentan con la conformidad de una mayoría significativa de los accionistas y son acordes con las compañías que compiten con la Sociedad en términos comparables, por lo que ha decidido adoptar una línea de continuidad con las mismas. En tal sentido, el Consejo de Administración elevó a la Junta General la Política de Remuneraciones para el periodo 2018-2020, con la finalidad de alinear la Política de Remuneraciones con las mejores prácticas y tendencias del mercado, al objeto de 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 y ello para 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 y ser acorde con la coyuntura económica nacional e internacional actual.  
En 2021 está previsto someter a la aprobación de la Junta General nueva Política de Remuneraciones que no se estima suponga un cambio sustancial respecto a la actualmente existente.

## **B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

**B.1.** Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

El proceso seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales se ha realizado conforme se indica en el apartado A1 del presente informe.  
El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó por unanimidad en su reunión celebrada el 27 de febrero de 2018 una nueva Política de Remuneraciones aplicable para los años 2018, 2019 y 2020. Dicha política fue aprobada por la Junta General de Accionistas el 24 de abril de 2018, con el 96,86% de los votos y contó con el asesoramiento del Despacho Pérez-Llorca.

En la mencionada Política, todos los consejeros por su condición de tales, perciben el mismo importe en la retribución fija. La retribución correspondiente a 2020 corresponde a la percibida en el año 2018 con las variaciones experimentada por IPC de los años 2019 y 2020.

**B.2.** Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

La Política de Remuneraciones de Iberpapel es compatible con la gestión adecuada y eficaz del riesgo.

Iberpapel dispone de un sistema global de gestión de riesgos propios, englobado dentro de los sistemas comunes de gestión, que permite, el control e identificación de riesgos y que se actualiza anualmente de forma periódica con el objetivo de crear una cultura de gestión común, alcanzar los objetivos establecidos en esta materia y tener capacidad de adaptación para mitigar las amenazas que se puedan presentar en un entorno tan competitivo como el actual.

Como se especifica en el apartado A1, la remuneración que perciben los consejeros por el desempeño de sus funciones, así como el consejero ejecutivo, son retribuciones fijas, que pueden calificarse como moderadas y prudentes.

Las indemnizaciones pactadas para el caso de consejeros ejecutivos y para los miembros de la Alta Dirección por cese a iniciativa de la Sociedad, tendrán el mismo tratamiento que para cualquier otro empleado de la Sociedad con una relación laboral ordinaria.

No existen en la Sociedad blindajes ni en relación con el consejero ejecutivo, ni con ningún otro miembro del Consejo.

**B.3.** Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Los Consejeros no han devengado ninguna remuneración en 2020 que no esté prevista en la Política de Remuneraciones, sin perjuicio del bonus a que se ha hecho referencia en el apartado A1.

**B.4.** Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	8.965.557	82,33
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	176	0,00
Votos a favor	8.964.957	99,99
Abstenciones	424	0,00

Observaciones

**B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.**

La retribución fija de los consejeros de Iberpapel Gestión viene establecida en el artículo 22º de los Estatutos Sociales que establece:  
"La retribución comprenderá los dos conceptos siguientes:

Una asignación fija anual a cada Consejero de cincuenta y un mil cuatrocientos sesenta y dos euros (51.462.-€).

Una asignación adicional en atención a las funciones o actividades realizadas por los Consejeros como miembros de las distintas Comisiones de la Sociedad, de acuerdo al siguiente desglose:

Los miembros pertenecientes a la Comisión de Auditoría percibirán una asignación fija anual de quince mil euros (15.000.-€) a excepción del Presidente de dicha Comisión que percibirá una asignación de veinte mil euros (20.000.-€).

Los miembros pertenecientes a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones percibirán una asignación fija anual de quince mil euros (15.000.-€) a excepción del Presidente de dicha Comisión que percibirá una asignación de veinte mil euros (20.000.-€).

Los miembros pertenecientes a la Comisión de Responsabilidad Social Corporativa percibirán una asignación fija anual de quince mil euros (15.000.-€) a excepción del Presidente de dicha Comisión que percibirá una asignación 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 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."

Para el año 2020 se ha actualizado la asignación fija que ha percibido cada consejero en el ejercicio 2019 con el decremento que ha habido en el IPC en el año 2020, que ha sido del 0,5% (habiéndose producido en 2019 un incremento del 0,8%), resultando los siguientes importes:

- por su pertenencia al Consejo de 52.235 €

- los miembros pertenecientes a la Comisión de Auditoría (15.044.-€) a excepción del Presidente de dicha Comisión (20.059.-€).

- los miembros pertenecientes a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (15.044.-€) a excepción del Presidente de dicha Comisión (20.059.-€).

- los miembros pertenecientes a la Comisión de Responsabilidad Social Corporativa (15.044.-€) a excepción del Presidente de dicha Comisión (20.059.-€).

**B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene establecidas en el Reglamento del Consejo, entre otras, las siguientes competencias:

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 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.

De conformidad con las mencionadas competencias, en su reunión de 26 de febrero de 2020, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprobó, por lo que respecta a la retribución del Consejero Ejecutivo para el año 2020, el sueldo percibido en el ejercicio 2019, con la variación experimentada en el Convenio Colectivo de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de la provincia de Guipúzcoa.

**B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.**

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las



condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

Los consejeros de Iberpapel, ejecutivos y no ejecutivos, no son beneficiarios de planes retributivos a corto plazo, ni cuentan con un sistema de retribución variable, por lo que no perciben importe alguno por este concepto.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

En relación con el sistema de retribución variable a largo plazo, los consejeros no perciben importe alguno por este concepto.

**B.8.** Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Al no percibir los consejeros retribución variable, no se ha procedido a reducir o reclamar devolución alguna.

**B.9.** Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

No existen actualmente sistemas de ahorro a largo plazo, ni aportaciones a planes de pensiones para los consejeros.

**B.10.** Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

A la fecha del presente informe, la sociedad no tiene asumidos compromisos de pago de indemnizaciones por cese de las funciones como consejero.

En cuanto a las eventuales indemnizaciones a los consejeros ejecutivos por cese a iniciativa de la sociedad, tendrá el tratamiento que en su caso correspondieran a las relaciones laborales ordinarias.

A la fecha de aprobación del presente informe, no se ha producido ningún cese anticipado o terminación de contrato del que se derive ningún tipo de pago o indemnización.

**B.11.** Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene atribuidas, entre otras, en el artículo 10.2 del Reglamento del Consejo de Administración, la siguiente competencia: "Preparar las decisiones relativas a las remuneraciones y, en particular, informar y proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones, 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 del presente Reglamento, 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."

Por ello, sin perjuicio de lo indicado en el apartado A1, no se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejercen funciones de alta dirección, como el consejero ejecutivo.

**B.12.** Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Ninguna.

**B.13.** Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No aplica.

**B.14.** Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Los consejeros de Iberpapel Gestión no han devengado remuneración alguna por este concepto.

**B.15.** Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

La Sociedad no ha pagado en 2020 remuneración alguna por este concepto.

**B.16.** Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

No se ha devengado remuneración alguna por este concepto.

**C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS**

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don IÑIGO ECHEVARRÍA CANALES	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don NESTOR BASTERRA LARROUDE	Vicepresidente Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don MARTÍN GONZÁLEZ DEL VALLE CHÁVARRI	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JESÚS ALBERDI AREIZAGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don IÑAKI MARTÍNEZ PEÑALBA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARÍA LUISA GUIBERT UCIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña ROSA MARÍA SANZ GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 23/06/2020 hasta 31/12/2020

**C.1.** Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don IÑIGO ECHEVARRÍA CANALES	52			373					425	418
Don NESTOR BASTERRA LARROUDE	52		15						67	74
Don MARTÍN GONZÁLEZ DEL VALLE CHÁVARRI	52		15						67	74
Don JESÚS ALBERDI AREIZAGA	52		20						72	73

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don IÑAKI MARTÍNEZ PEÑALBA	52		35						87	81
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	52		15						67	68
Doña MARÍA LUISA GUIBERT UCIN	52		35						87	81
Doña ROSA MARÍA SANZ GARCÍA	26		8						34	

### Observaciones

[ ]

### ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don IÑIGO ECHEVARRÍA CANALES	Plan							0,00				
Don NESTOR BASTERRA LARROUDE	Plan							0,00				
Don MARTÍN GONZÁLEZ DEL VALLE CHÁVARRI	Plan							0,00				
Don JESÚS ALBERDI AREIZAGA	Plan							0,00				

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don IÑAKI MARTÍNEZ PEÑALBA	Plan							0,00				
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	Plan							0,00				
Doña MARÍA LUISA GUIBERT UCIN	Plan							0,00				
Doña ROSA MARÍA SANZ GARCÍA	Plan							0,00				

### Observaciones

[ ]

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don IÑIGO ECHEVARRÍA CANALES	
Don NESTOR BASTERRA LARROUDE	
Don MARTÍN GONZÁLEZ DEL VALLE CHÁVARRI	
Don JESÚS ALBERDI AREIZAGA	
Don IÑAKI MARTÍNEZ PEÑALBA	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	
Doña MARÍA LUISA GUIBERT UCIN	
Doña ROSA MARÍA SANZ GARCÍA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don IÑIGO ECHEVARRÍA CANALES								
Don NESTOR BASTERRA LARROUDE								
Don MARTÍN GONZÁLEZ DEL VALLE CHÁVARRI								
Don JESÚS ALBERDI AREIZAGA								
Don IÑAKI MARTÍNEZ PEÑALBA								
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI								
Doña MARÍA LUISA GUIBERT UCIN								

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Doña ROSA MARÍA SANZ GARCÍA								

### Observaciones

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don IÑIGO ECHEVARRÍA CANALES	Concepto	
Don NESTOR BASTERRA LARROUDE	Concepto	
Don MARTÍN GONZÁLEZ DEL VALLE CHÁVARRI	Concepto	
Don JESÚS ALBERDI AREIZAGA	Concepto	
Don IÑAKI MARTÍNEZ PEÑALBA	Concepto	
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	Concepto	
Doña MARÍA LUISA GUIBERT UCIN	Concepto	
Doña ROSA MARÍA SANZ GARCÍA	Concepto	

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don IÑIGO ECHEVARRÍA CANALES										
Don NESTOR BASTERRA LARROUDE										
Don MARTÍN GONZÁLEZ DEL VALLE CHÁVARRI										
Don JESÚS ALBERDI AREIZAGA										
Don IÑAKI MARTÍNEZ PEÑALBA										
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI										
Doña MARÍA LUISA GUIBERT UCIN										
Doña ROSA MARÍA SANZ GARCÍA										

Observaciones



ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don IÑIGO ECHEVARRÍA CANALES	Plan							0,00				
Don NESTOR BASTERRA LARROUDE	Plan							0,00				
Don MARTÍN GONZÁLEZ DEL VALLE CHÁVARRI	Plan							0,00				
Don JESÚS ALBERDI AREIZAGA	Plan							0,00				
Don IÑAKI MARTÍNEZ PEÑALBA	Plan							0,00				
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña MARÍA LUISA GUIBERT UCIN	Plan							0,00				
Doña ROSA MARÍA SANZ GARCÍA	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don IÑIGO ECHEVARRÍA CANALES	
Don NESTOR BASTERRA LARROUDE	
Don MARTÍN GONZÁLEZ DEL VALLE CHÁVARRI	
Don JESÚS ALBERDI AREIZAGA	
Don IÑAKI MARTÍNEZ PEÑALBA	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	
Doña MARÍA LUISA GUIBERT UCIN	
Doña ROSA MARÍA SANZ GARCÍA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don IÑIGO ECHEVARRÍA CANALES								
Don NESTOR BASTERRA LARROUDE								
Don MARTÍN GONZÁLEZ DEL VALLE CHÁVARRI								
Don JESÚS ALBERDI AREIZAGA								
Don IÑAKI MARTÍNEZ PEÑALBA								
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI								
Doña MARÍA LUISA GUIBERT UCIN								

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Doña ROSA MARÍA SANZ GARCÍA								

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don IÑIGO ECHEVARRÍA CANALES	Concepto	
Don NESTOR BASTERRA LARROUDE	Concepto	
Don MARTÍN GONZÁLEZ DEL VALLE CHÁVARRI	Concepto	
Don JESÚS ALBERDI AREIZAGA	Concepto	
Don IÑAKI MARTÍNEZ PEÑALBA	Concepto	
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	Concepto	
Doña MARÍA LUISA GUIBERT UCIN	Concepto	
Doña ROSA MARÍA SANZ GARCÍA	Concepto	

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don IÑIGO ECHEVARRÍA CANALES	425				425						425
Don NESTOR BASTERRA LARROUDE	67				67						67
Don MARTÍN GONZÁLEZ DEL VALLE CHÁVARRI	67				67						67
Don JESÚS ALBERDI AREIZAGA	72				72						72
Don IÑAKI MARTÍNEZ PEÑALBA	87				87						87
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	67				67						67

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Doña MARÍA LUISA GUIBERT UCIN	87				87						87
Doña ROSA MARÍA SANZ GARCÍA	34				34						34
TOTAL	906				906						906

### Observaciones

[ ]

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

[ No existe ningún otro aspecto relevante. ]

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[ 25/02/2021 ]

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

[ ] Si  
[✓] No