

**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, 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.

La comisión de nombramientos y retribuciones, en su reunión celebrada el 24 de marzo de 2021, 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 24 de marzo de 2021, acordó proponer a la Junta General de Accionistas la aprobación de la Política de Remuneraciones para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, acompañando la misma del Informe correspondiente. 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 24 de abril de 2018 y cuya vigencia expiraba al cierre del pasado ejercicio social.

Mediante la aprobación de la presente Política de Remuneraciones por la Junta General de Accionistas, la anterior política será sustituida y se dejará sin efecto.

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](http://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:

- (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 a 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.

- (vii) 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.
- (viii) Se garantizan la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza, y serán consistentes con los objetivos de sostenibilidad del grupo.
- (ix) 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 que percibirán los miembros del consejo de administración en su condición de tales, que ascenderá a seiscientos veinte mil quinientos cincuenta y cinco euros (€620.555). 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 (nueve) y el número actual de miembros de sus comisiones (tres miembros cada una).

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 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 euros (€15.044). No obstante, el Presidente de dicha comisión percibirá una asignación fija anual de veinte mil euros (€20.059).
- (b) Los miembros pertenecientes a la comisión de nombramientos y retribuciones percibirán una asignación fija anual de quince mil euros (€15.044). No obstante, el Presidente de dicha comisión percibirá una asignación fija anual de veinte mil euros (€20.059).
- (c) Los miembros pertenecientes a la comisión de responsabilidad social corporativa percibirán una asignación fija anual de quince mil euros (€15.044). No obstante, el Presidente de dicha comisión percibirá una asignación fija anual de veinte mil euros (€20.059).

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.

En este sentido la retribución fija del primer ejecutivo durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones ascenderá, anualmente, a trescientos setenta y seis mil doscientos veintinueve euros y noventa y seis céntimos (376.229,96€) brutos y la retribución fija del restante consejero ejecutivo durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones ascenderá, anualmente, a doscientos ochenta y ocho mil doscientos noventa y dos euros (288.292€) brutos. Esta remuneración se entiende referida al periodo del año completo por lo que si el 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.

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. Asimismo, el consejero

ejecutivo distinto al Primer Ejecutivo tendrá derecho a percibir una retribución variable de hasta 20.000€ sujeto al cumplimiento de criterios de eficiencia y buen desempeño de su actividad.

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) Establecerán 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 que 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) 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, 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.

## **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 deberá ser aprobada por la Junta General de Accionistas para los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

## **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](http://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.



## Anexo Único

### 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 NOVODECIAS 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" o la "Sociedad") conforme a lo establecido en el artículo 529 *novodecias* 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 nombramientos y 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, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, a los efectos de someterla a la Junta General, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 *novodecias* de la Ley de Sociedades de Capital.

A su vez, el **artículo 24ºh)** de los Estatutos Sociales de Iberpapel establece que la comisión de nombramientos y retribuciones (la "**Comisión**") tiene, entre sus competencias, la de proponer al consejo de administración, para su sometimiento a la Junta General, la política de remuneraciones de los consejeros, tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como a sus cuantías, parámetros para su determinación y sistema de percepción, elevándole además su correspondiente informe, todo ello en los términos que en cada momento establezca la ley aplicable.

A tal efecto, la comisión de nombramientos y retribuciones revisa que la política de remuneraciones se encuentre alineada con la estrategia, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad y de sus accionistas. A su vez se asegura de que los distintos elementos del sistema de remuneración sean capaces de atraer y retener a los mejores profesionales y, al mismo tiempo, de que son compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo.

Por su parte, el consejo de administración tiene como competencia indelegable la elaboración de la política de retribuciones de los consejeros para su aprobación por la Junta General.

En cumplimiento del artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la comisión de nombramientos y retribuciones de Iberpapel ha procedido a elaborar, para su elevación al consejo de administración, el presente Informe sobre la propuesta de Política de Remuneraciones de Consejeros de Iberpapel (**“Política de Remuneraciones”** o **“Política”**), para los ejercicios 2021 a 2023, ambos incluidos, que sustituirá en su integridad a la actualmente vigente.

## **II. SISTEMA DE GOBIERNO CORPORATIVO DE IBERPAPEL: PROCESO DECISORIO.**

La comisión de nombramientos y retribuciones es consciente de la importancia que para las grandes instituciones 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 y ello sin perjuicio de lo establecido al respecto en las distintas políticas aprobadas por la Sociedad.

### **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 de administración 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: D. Iñaki Martínez Peñalba (consejero independiente).

Vocales:

Doña María Luisa Guibert Ucin (consejera independiente).

Don Martín González del Valle Chavarri (consejero otro externo).

Secretario, no consejero: Don Oscar Salomón Rivero de Beer.

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 de administración, 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, dentro de las materias de su competencia, haciendo, en su caso, las propuestas que considere para su mejora.
- (xiv) Supervisar la independencia de los consejeros independientes.

- (xv) Informar, con carácter previo a su aprobación, el informe anual de gobierno corporativo de la Sociedad, en relación con los apartados de dicho informe que sean propios de sus competencias.
- (xvi) 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.
- (xvii) Preparar las decisiones relativas a las remuneraciones y, en particular, informar, revisar periódicamente 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.
- (xviii) La Comisión debe ejercer sus funciones con independencia y que, además de las funciones que le atribuya la ley, velando por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la comisión.
- (xix) Velar por la observancia de la política de remuneraciones 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.

### III. INFORME SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

En el ejercicio de sus funciones, la comisión de nombramientos y retribuciones ha analizado la Política de Remuneraciones de los consejeros de Iberpapel aplicable hasta la fecha y ha elevado al Consejo las propuestas concretas en relación con la misma, quedando plasmada en la Política de Remuneraciones que se somete a la Junta General de Accionistas.

El artículo 529 *septdecies* de la Ley de Sociedades de Capital establece que la política de remuneraciones determinará la remuneración de los consejeros en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente, e incluirá necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en aquella condición.

Por su parte, el artículo 529 *octodecies* señala que la remuneración de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas debe ajustarse a la política de remuneraciones de los consejeros, donde necesariamente deberá contemplarse la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, 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.

A este respecto, el consejo de administración es el órgano competente para fijar (i) la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas; y (ii) los términos y condiciones de sus contratos con la sociedad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital y en la Política de Remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Política de Remuneraciones de los consejeros de Iberpapel distingue entre la retribución de los consejeros que desarrollan su función en su condición de tales, como sucede con los consejeros externos (independientes, dominicales u otros externos), de aquéllos que desarrollan funciones ejecutivas en la Sociedad (consejeros ejecutivos).

A continuación se resumen los principales elementos de la Política de Remuneraciones:

#### **A) 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 veinte mil quinientos cincuenta y cinco euros (€620.555). 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 (nueve) y el número actual de miembros de sus Comisiones (tres miembros cada una).

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 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 euros (€15.044). No obstante, el Presidente de dicha Comisión percibirá una asignación fija anual de veinte mil euros (€20.059).
  - (b) Los miembros pertenecientes a la comisión de nombramientos y retribuciones percibirán una asignación fija anual de quince mil euros (€15.044). No obstante, el Presidente de dicha Comisión percibirá una asignación fija anual de veinte mil euros (€20.059).
  - (c) Los miembros pertenecientes a la Comisión de Responsabilidad Social Corporativa percibirán una asignación fija anual de quince mil euros (€15.044). No obstante, el Presidente de dicha Comisión percibirá una asignación fija anual de veinte mil euros (€20.059).

En tanto no se modifiquen estatutariamente dichas cantidades, estas asignaciones (aplicables para 2020) 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.

## **B) 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 C) posterior.

En este sentido, la Retribución Fija del primer ejecutivo durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones ascenderá, anualmente, a trescientos setenta y seis mil doscientos treinta euros (376.230€) brutos y la retribución fija del restante consejero ejecutivo durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones ascenderá, anualmente, a doscientos ochenta y ocho mil doscientos noventa y dos euros (288.292€) brutos. Esta remuneración se entiende referida al periodo del año completo por lo que si el 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.

-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. Asimismo, el consejero ejecutivo distinto al Primer Ejecutivo tendrá derecho a percibir una retribución variable de hasta 20.000€ sujeto al cumplimiento de criterios de eficiencia y buen desempeño de su actividad.

### **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 que 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) 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, 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.

#### **D) 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.

#### **E) 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.

#### **F) 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 2021, 2022 y 2023.

### **IV. CONCLUSIÓN**

La comisión de nombramientos y retribuciones concluye que la nueva Política de Remuneraciones de los consejeros que, a propuesta de esta misma Comisión, el consejo de administración elevará a la Junta General Ordinaria de Accionistas para su aprobación, resulta acorde con la normativa, las recomendaciones, el entorno supervisor y con las mejores prácticas, siguiendo los criterios de prudencia en la asunción del riesgo, buen gobierno y transparencia; y 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.

Al amparo de lo anterior, conforme a lo dispuesto por el artículo 529 *novodecies* de la LSC, se propone esta nueva Política a la Junta General para su aprobación.