

INFORME COMISION DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE IBERPAPEL GESTIÓN, S.A. EJERCICIO 2021

El Consejo de Administración de Iberpapel Gestión, S.A. 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 estas Comisiones, el Consejo de Administración ha constituido una Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la "Comisión") que le asiste en aquellas cuestiones que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración.

1. Introducción

- Regulación

En cumplimiento de la legislación que le resulta aplicable como sociedad cotizada, los Estatutos Sociales de Iberpapel contienen una regulación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que el Reglamento del Consejo en su artículo 10.2 complementa y desarrolla, definiendo su composición, funcionamiento y competencias. Además de cumplir con los requisitos legales, la regulación de la Comisión sigue los principios y recomendaciones de funcionamiento establecidos en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores de febrero de 2015, modificado en junio de 2020, lo que refuerza su especialización e independencia.

- Composición de la Comisión

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

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

Presidente: Don Iñaki Martínez Peñalba (consejero independiente).

Vocales:

Don Martín González del Valle Chavarri (consejero "otros externos").

Doña Rosa María Sanz García (consejera independiente).

Secretario: Don Oscar Salomón Rivero de Beer.

- Funcionamiento de la Comisión

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones conforme a lo establecido por el Reglamento del Consejo de Administración se reunirá en el domicilio social o donde designe el Presidente de la Comisión, cada vez que este o la mayoría de sus miembros lo soliciten o cuando sea requerida su convocatoria por acuerdo del Consejo de Administración de la Sociedad. En cualquier caso, como mínimo se reunirá dos (2) veces al año y coincidiendo con aquellas fechas que permitan el estudio y análisis de todas las condiciones e informaciones necesarias para la determinación de las retribuciones anuales o nombramientos del Consejo o de los altos directivos de la Sociedad y su Grupo. Asimismo, podrá celebrar votaciones por escrito y sin sesión siempre que ninguno de sus miembros se oponga a ello e igualmente será válida la celebración de la reunión con asistencia simultánea de sus miembros en distintos lugares conectados por medios audiovisuales o telefónicos, cuando el Presidente considere que existen motivos fundados para ello.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se entenderá válidamente constituida cuando concurren la mayoría de sus miembros, presentes o representados.

Los acuerdos tomados por dicha Comisión se adoptarán por mayoría de los miembros concurrentes, presentes o representados.

La Comisión podrá regular su propio funcionamiento interno para mejor funcionamiento y proponer al Consejo de Administración alguna modificación del Reglamento del Consejo.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá utilizar los recursos que considere apropiados para el desarrollo de sus funciones, incluido el asesoramiento externo, y podrá disponer de los fondos adecuados para ello.

- Competencias

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones desempeñará las siguientes funciones, de conformidad con el artículo 10.2 del Reglamento del Consejo:

- (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, debe velar 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.
- (xxii) Participar en las posibles actualizaciones del reglamento del consejo en relación con las materias de su competencia.

2. Actividades durante 2021

La Comisión desempeña sus funciones con plena autonomía de funcionamiento, dirigida por su Presidente, al que le corresponde convocar las reuniones y decidir las materias que se incluyen en el orden del día.

La Comisión podrá utilizar los recursos que considere apropiados para el desarrollo de sus funciones, incluido el asesoramiento externo, y podrá disponer de los fondos adecuados para ello.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio 2021, se ha reunido un total de cinco veces, habiendo participado en las sesiones celebradas la totalidad de los miembros que componen la Comisión presentes o debidamente representados.

A continuación se describen las principales actividades llevadas a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Iberpapel Gestión, S.A. en 2021.

2.1 Reorganización de la Comisión

La Comisión en su reunión de fecha 22 de diciembre de 2021, acordó la reorganización de los miembros de la Comisión en base a lo siguiente:

El artículo 10.2.1. del vigente reglamento del Consejo de Administración establece que la Comisión se compondrá de un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros designados por el Consejo de Administración, siendo la mayoría de sus miembros consejeros independientes.

Al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el citado artículo 10.2.1, el Consejo acordó nombrar a Doña Rosa María Sanz García, consejera independiente, como nuevo miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por un periodo de cuatro años, en sustitución de Dña. María Luisa Guibert Ucín, quien presentó su dimisión como miembro de esta Comisión.

2.2 Evaluación del Consejo de Administración y de su Presidente

La Ley 31/2014, de 3 de Diciembre de 2014, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital, en su artículo 529 *nonies* establece para todas las sociedades cotizadas españolas:

- “1. El Consejo de Administración deberá realizar una evaluación anual de su funcionamiento y el de sus comisiones y proponer, sobre la base de su resultado, un plan de acción que corrija las diferencias detectadas.
2. El resultado de la evaluación se consignará en el acta de la sesión o se incorporará a esta como anejo.”

Además, el Código de Buen Gobierno para sociedades cotizadas, publicado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, en su recomendación 36, establece que:

“El consejo en pleno, una vez al año, evalúe y, en su caso, adopte un plan de acción respecto de:

- a) Calidad y eficiencia de su funcionamiento.
- b) Funcionamiento y composición de las comisiones.
- c) Diversidad en la composición y competencias del Consejo.
- d) Desempeño del Presidente y del primer ejecutivo.
- e) Desempeño y aportación de cada consejero, con especial atención a los responsables de comisiones.

Al menos, cada tres años, el Consejo de Administración, será auxiliado para la realización de la evaluación, por un consultor externo, cuya independencia será verificada por la comisión de nombramientos. Las relaciones de negocio del consultor o de cualquier sociedad de su grupo deberán ser desglosados.

El proceso y las áreas evaluadas serán objeto de descripción en el informe anual de gobierno corporativo.”

Asimismo, la Guía Técnica 1/2019 de la CNMV sobre Comisiones de Nombramiento y Retribuciones, establece en su apartado 7, lo siguiente: “La evaluación deberá abarcar, como mínimo, los siguientes aspectos:

La calidad y eficiencia del funcionamiento del Consejo de Administración y de sus comisiones especializadas, incluyendo el grado de aprovechamiento efectivo por parte del consejo y de las comisiones de las aportaciones de sus miembros;

El tamaño, composición y diversidad del Consejo y de las comisiones especializadas;

El desempeño del presidente del consejo de administración y del primer ejecutivo de la sociedad;

El desempeño y la aportación de cada consejero, prestando especial atención a los responsables de las distintas comisiones del consejo;

La frecuencia y duración de las reuniones;

El contenido del orden del día y la suficiencia del tiempo dedicado a tratar los distintos temas en función de su importancia (teniendo en cuenta ejemplos o casos concretos);

La calidad de la información recibida;

La amplitud y apertura de los debates, evitando el pensamiento de grupo;

Si el proceso de toma de decisiones dentro del consejo se ve dominado o fuertemente influenciado por un miembro o un grupo reducido de miembros.

Sobre la base del análisis realizado, la Comisión concluye que los resultados en su conjunto ponen de manifiesto un alto grado de satisfacción de los consejeros en cuanto al funcionamiento del Consejo, habiendo cumplido todas las funciones que le son atribuidas por la Ley, los Estatutos Sociales y su propio Reglamento; y que tanto su composición, como organización, y la preparación y desarrollo de sus reuniones son las adecuadas para permitir el mejor cumplimiento de sus funciones.

Asimismo, la Comisión ha definido el proceso de evaluación del desempeño de las funciones del Presidente del Consejo y primer ejecutivo de la Sociedad, que le son atribuidas por el Reglamento del Consejo y de las que le han sido delegadas por el propio Consejo de Administración.

En este sentido, la Comisión considera que el Presidente ha desempeñado con acierto sus funciones tanto de Presidente del Consejo como la de primer ejecutivo de la Sociedad y que su actuación ha sido muy satisfactoria.

Asimismo, una vez efectuada la evaluación del Consejo y de la Comisión, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones no ha considerado conveniente adoptar ningún plan de acción respecto a la calidad y eficiencia del funcionamiento del propio Consejo, la diversidad en la composición y competencias del mismo, el funcionamiento y la composición de la Comisión o el desempeño del Presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo de la Sociedad.

2.3 Autoevaluación

Conforme a lo dispuesto en el artículo 10.2.ix) del Reglamento del Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión de 22 de diciembre de 2021, efectuó la evaluación anual de su funcionamiento durante 2021, de la calidad de sus trabajos y del desempeño de las funciones que tiene encomendadas en los Estatutos Sociales y en el propio Reglamento.

Como resultado de esa autoevaluación, la Comisión expresó su convencimiento de que ejerce de manera efectiva sus funciones, habiendo celebrado un número adecuado de reuniones, con órdenes del día que abarcan todas las áreas objeto de su competencia y con presentaciones de los distintos asuntos que se tratan en sus reuniones, los cuales resultan adecuados y cuya calidad y tiempo dedicado a la exposición de los mismos, mejoran el debate y la toma de decisiones.

Por último, en el proceso se ha valorado positivamente la autonomía e independencia de la Comisión, su composición cualitativa y cuantitativa, las funciones que tiene encomendadas, y el elevado grado de involucración de sus miembros, y en especial, su apoyo al Consejo para el ejercicio de sus funciones.

2.4 Verificación anual del carácter de los consejeros

Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de acuerdo con lo establecido por el Reglamento del Consejo, revisar anualmente la condición de cada consejero para hacerla constar en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

La Comisión procedió, en su reunión de 22 de diciembre de 2021, a verificar el carácter de cada consejero, de acuerdo con las definiciones de consejeros que establece el artículo 529 *duodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, analizando las posibles variaciones en sus circunstancias personales. Su propuesta, elevada al Consejo de Administración, fue incluida en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, para aprobación en su sesión de 23 de febrero de 2022, siendo la siguiente:

I Consejeros ejecutivos:

Don Iñigo Echevarría Canales.

Don Fermín Urtasun Erro.

Se les ha considerado consejeros ejecutivos de conformidad con el apartado 1 del artículo 529 *duodecies* de la Ley de Sociedades de Capital.

II Consejeros externos independientes:

Don Jesús Alberdi Areizaga.

Don Iñaki Martínez Peñalba.

Dña. Rosa María Sanz García.

Se les ha considerado consejeros independientes de conformidad con el apartado 4 del artículo 529 *duodecies* de la Ley de Sociedades de Capital.

III Consejero externo dominical:

Don Iñaki Usandizaga Aranzadi.

Se le ha considerado consejero dominical de conformidad con el apartado 3 del artículo 529 *duodecies* de la Ley de Sociedades de Capital.

IV Consejeros externos no dominical ni independientes, "otros externos":

Don Martín González del Valle Chavarri.

Don Néstor Basterra Larroude.

Doña M^a Luisa Guibert Ucín.

Se les ha considerado consejeros externos no dominicales ni independientes. No pueden ser clasificados como consejero dominical al no poseer o representar una participación accionarial igual o superior a la que se considera legalmente como significativa, ni haber sido designados por su condición de accionistas. Asimismo, tampoco pueden ser considerados como independientes al haber permanecido en el cargo de consejero más de 12 años.

Por todo lo anterior, de los nueve miembros actuales del Consejo, dos son ejecutivos y 7 externos. De estos últimos, 3 son independientes, 1 es dominical y 3 no son a juicio del Consejo y de la Comisión, ni dominicales ni independientes. Esta composición se considera adecuada para asegurar la debida representatividad y el eficaz funcionamiento del consejo, sin perjuicio que a futuro se analizará la conveniencia de incrementar el número de consejeros independientes.

2.5 Retribución consejeros 2021, consejeros ejecutivos y Alta Dirección 2021

Según la normativa vigente, en concreto el artículo 10.2 del Reglamento del Consejo de Administración, se establece como competencias de la Comisión, entre otras, la de 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. Asimismo, tiene la competencia de proponer al Consejo la aprobación de los informes o políticas de remuneraciones que éste haya de someter a la Junta General de Accionistas, así como informar al Consejo sobre las propuestas que tengan relación con remuneración que en su caso éste vaya a proponer a la Junta General.

De conformidad con lo previsto en el artículo 22 de los Estatutos Sociales, se establece que se incrementarán las retribuciones de los consejeros en la variación que experimente el IPC, 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. Así, y dado que el mencionado convenio aún no ha determinado la variación aplicable la retribución percibida por los consejeros, por su condición de tales, y por su pertenencia a las comisiones del Consejo, se mantendrá sin variación hasta que se pueda determinar, en su caso, la variación aplicable.

En base a lo anteriormente expuesto, se acordó para los consejeros de Iberpapel Gestión, S.A. la siguiente remuneración provisional para el año 2021:

Consejeros no ejecutivos:

Retribución fija de 52.235 euros, por la pertenencia al Consejo.

Comisión de Auditoría:

Presidente: retribución fija de 20.059 euros.

Vocales: una retribución fija de 15.044 euros.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

Presidente: retribución fija de 20.059 euros.

Vocales: retribución fija de 15.044 euros.

Comisión de Responsabilidad Social Corporativa:

Presidente: retribución fija de 20.059 euros.

Vocales: retribución fija de 15.044 euros.

Presidente ejecutivo:

Por la pertenencia al Consejo: 52.235 euros.

Asimismo, por el desempeño de funciones de Alta Dirección: la retribución fija percibida en el ejercicio 2021, de 376 mil euros (sin incluir el *bonus* a que se hará referencia), se actualizará con la variación experimentada en el Convenio Colectivo de Fabricación de Pasta, Papel y Cartón de la provincia de Guipúzcoa que en su momento se determine.

Por otro lado, en relación con su participación en el Proyecto de inversión 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, la Comisión informó favorablemente (aprobado posteriormente por el Consejo) el abono de bonus, como retribución variable e independiente del salario y de carácter extraordinario, a favor del Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado de Iberpapel Gestión, S.A. en un importe de 75.000 euros, si bien dada la situación de la Sociedad en aquel momento, derivada del Covid-19 se decidió demorar su pago efectivo hasta ulterior decisión de la propia Comisión, la cual acordó finalmente su abono en reunión de 21 de julio de 2021.

En cuanto al otro consejero ejecutivo:

Por la pertenencia al Consejo: 52.235 euros, si bien al haber ostentado dicho cargo únicamente 11 meses se aplica la parte proporcional (47.882 euros).

De mismo modo, por el desempeño de funciones de Alta Dirección: la retribución fija percibida en el ejercicio 2021, de 288 mil euros, se actualizará con la variación experimentada en el Convenio Colectivo de Fabricación de Pasta, Papel y Cartón de la provincia de Guipúzcoa que en su momento se determine.

2.6 Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros de Iberpapel Gestión

Entre las funciones atribuidas a esta Comisión en el Reglamento del Consejo se encuentra la de proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General, 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, 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 legislación aplicable.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones analizó y aprobó el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros correspondientes al ejercicio cerrado a 2021, que debe elaborarse con arreglo al modelo aprobado mediante Circular 3/2021 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, elevándolo para su aprobación al Consejo de Administración.

Respecto al ejercicio 2020, de conformidad con el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, una vez aprobado por el Consejo de Administración, el Informe anual de remuneraciones del ejercicio 2020 fue sometido a votación consultiva en la Junta General celebrada el día 29 de junio de 2021, con la siguiente votación: votos a favor 99,872% de las acciones presentes y representadas con derecho a voto y abstenciones 0,128% de las acciones presentes y representadas con derecho a voto.

Igualmente en dicha Junta, a los efectos del artículo 529 *novodecies* del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, fue aprobada la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, con la siguiente votación: votos a favor 89,431% de las acciones presentes y representadas con derecho a voto y votos en contra 10,569% de las acciones presentes y representadas con derecho a voto.

2.7 Nombramiento de miembros del Consejo

La Comisión, en su reunión de 25 de febrero de 2021 propuso el nombramiento como consejero de Don Fermín Urtasun Erro, por el procedimiento de cooptación, elevando al Consejo para que éste elevase a la Junta la propuesta de ratificación del nombramiento por cooptación de D. Fermín Urtasun Erro, por el plazo de cuatro años, lo que fue finalmente ratificado por la Junta General de Accionistas celebrada en fecha 29 de junio de 2021.

2.8 Informe Anual de Gobierno Corporativo

En su sesión de 23 de febrero de 2022, la Comisión, conforme establece el art 10.2 del reglamento del consejo de administración informó, con carácter previo a su aprobación, el informe anual de gobierno corporativo de la Sociedad correspondiente al ejercicio 2021, en relación con los apartados de dicho informe propios de sus competencias.

2.9 Verificación de cumplimiento y modificación de la Política de selección de consejeros y diversidad del consejo de administración

Conforme establece la recomendación 14^a del Código de Buen Gobierno para sociedades cotizadas, el Consejo de Administración debe aprobar una política dirigida a favorecer una composición apropiada del Consejo de Administración, cumpliendo determinados requisitos, indicándose que en fecha 20 de diciembre de 2017 se aprobó por el consejo de administración la "Política de selección de consejeros y diversidad del consejo de administración" (la "Política").

En dicha recomendación 14^a se establece igualmente que *"la comisión de nombramientos verificará anualmente el cumplimiento de esta política y se informará de ello en el informe anual de gobierno corporativo"*.

Por ello, la Comisión en su reunión de 30 de noviembre de 2021, verificó el cumplimiento de dicha Política en los distintos ámbitos de aplicación indicando que si bien no se ha cumplido el objetivo de procurar el cumplimiento de que el número de consejeras represente el 30% del total de miembros del consejo de administración, pone de relieve que dicha circunstancia continúa siendo un objetivo de la Sociedad.

Igualmente dado que con motivo de la Ley 5/2021 de 12 de abril se modificaron determinados artículos de la Ley de Sociedades de Capital, entre ellos el 529bis, por el que se establece que el consejo de administración estará compuesto exclusivamente por personas físicas y que la recomendación 15ª fijada en la modificación del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas determina que *"el número de consejeras suponga, al menos, el 40% de los miembros del consejo de administración antes de que finalice 2022 y en adelante, no siendo con anterioridad inferior al 30%"* la Comisión acordó la modificación de la citada Política con el fin de adaptarse a las modificaciones indicadas.

2.10 Documentación institucional

El 23 de febrero de 2022, la Comisión informó favorablemente el presente Informe y, en la parte que afecta a sus competencias, el informe anual de gobierno corporativo del ejercicio 2021, para su aprobación por el Consejo en su reunión de fecha 23 de febrero de 2022.