

Informe que presenta la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Iberpapel Gestión, S.A. al Consejo de Administración, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodecies 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. punto 5 del orden del de la Junta General de Accionistas de Iberpapel gestión cuya celebración está prevista para el próximo 23 de abril de 2025 en primera convocatoria y 24 de abril de 2025 en segunda.

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 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante “Ley de Sociedades de Capital”) que establece que la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración se aprobará por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años y que la propuesta de modificación 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 miembros del Consejo de Administración, a los efectos de someterla a la Junta General, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

A su vez, los artículos 24.3.5º.(xviii) y 24.3.5º.(xxii) de los Estatutos Sociales de Iberpapel establecen que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Iberpapel (la “Comisión de Nombramientos y Retribuciones”) tiene, entre sus competencias, la de proponer al Consejo de Administración de Iberpapel, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas de Iberpapel, la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración, 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 miembros del Consejo de Administración para su aprobación por la Junta General de Accionistas.

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 de Iberpapel, el presente Informe sobre la propuesta de Política de Remuneraciones de Consejeros de Iberpapel (“Política de Remuneraciones” o “Política”) que estará en vigor durante el ejercicio 2025 en curso y los dos ejercicios siguientes 2026 y 2027, que sustituirá en su integridad a la actualmente vigente (que fue aprobada por la Junta General de Accionistas de Iberpapel, en su reunión de fecha 28 de mayo de 2024, para el ejercicio en vigor y los tres ejercicios siguientes 2025, 2026 y 2027) y que será de aplicación desde la fecha de su aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas de Iberpapel.

La aprobación de una nueva Política de Remuneraciones, estando aún en vigor la anteriormente aprobada, responde fundamentalmente a la necesidad de introducir modificaciones que la adecúen a los cambios organizativos realizados en Iberpapel como consecuencia de la efectiva ejecución del plan de sucesión del presidente ejecutivo de la Sociedad que se aprobó y tuvo lugar en 2024. Lo anterior hace necesaria la adecuación de la Política a la nueva estructura organizativa, eliminando las remuneraciones contempladas para el presidente ejecutivo o para los consejeros ejecutivos (figuras que, a día de hoy, ya no existen), adaptando la Política a la actual estructura de un presidente no ejecutivo, un vicepresidente y un consejero delegado, incrementando el número de miembros del Consejo de Administración, pasando el mismo a estar compuesto de 12 miembros (frente a los 11 anteriores) e incluyendo un concepto remunerativo adicional del presidente no ejecutivo del Consejo de Administración de Iberpapel.

Esto exige:

- ◇ eliminar aquellas menciones que la Política de Remuneraciones hace a que el Consejo de Administración de Iberpapel está compuesto de 11 miembros, ya que a partir de ahora se compondrá de 12 miembros;
- ◇ eliminar aquellas menciones que la Política de Remuneraciones hace al número máximo de miembros que pueden integrar las comisiones del Consejo de Administración, ya que el Reglamento del Consejo de Administración indica que el número máximo de miembros que pueden integrar las comisiones son 5 miembros en las Comisiones de Sostenibilidad, Nombramientos y Retribuciones e Inversiones, y 4 miembros en la Comisión de Auditoría;
- ◇ incrementar el importe de la remuneración máxima global que percibirán los miembros del Consejo de Administración de Iberpapel en su condición de tales, que ascenderá a un millón cuatrocientos cincuenta mil euros (€ 1.450.000);
- ◇ actualizar, conforme al Índice General de Precios al Consumo (IPC) elaborado por el Instituto Nacional de Estadística referido al conjunto nacional del año 2024, la remuneración anual que corresponde a cada miembro del Consejo de Administración por los siguientes cargos: (a) pertenencia al Consejo de Administración como vocal, cuya remuneración anual ascenderá a sesenta y dos mil trescientos veinte euros (€ 62.320); (b) pertenencia a la comisión de auditoría, comisión de nombramientos y retribuciones, comisión de sostenibilidad o comisión de inversiones, cuya remuneración anual ascenderá a diecisiete mil novecientos cincuenta euros (€ 17.950); (c) vicepresidencia del Consejo de Administración, que percibirá la remuneración anual descrita en (a) más veintitrés mil novecientos treinta y tres euros (€ 23.933); (d) presidencia no ejecutiva del Consejo de Administración, que percibirá la remuneración anual descrita en (a) más doscientos setenta y dos mil cuatrocientos veinte euros (€ 272.420); y (e) presidencia de las comisiones descritas en (b), cuya remuneración anual ascenderá a veintitrés mil novecientos treinta y tres euros (€ 23.933);
- ◇ eliminar aquellas menciones que la Política de Remuneraciones hace a la remuneración del presidente ejecutivo y de los consejeros ejecutivos del Consejo de Administración, figuras que, a día de hoy, ya no existen en Iberpapel y, en particular, las cláusulas VI.B.1 y VI.B.2 de la política de remuneraciones que está actualmente en vigor y que se va a derogar;

- ◇ en relación con la remuneración del consejero delegado: (a) actualizar, conforme al Índice General de Precios al Consumo (IPC) elaborado por el Instituto Nacional de Estadística referido al conjunto nacional del año 2024, la remuneración anual que corresponde al consejero delegado que ascenderá a doscientos siete mil seiscientos euros brutos (€ 207.600); y (b) añadir que también tendrá derecho a percibir la remuneración variable de carácter ordinario que se establezca en su contrato hasta la cuantía máxima de veinte mil euros (€ 20.000); y
- ◇ añadir que en el contrato celebrado a efectos de regular la relación entre la Sociedad y el miembro del consejo de administración que desempeñe funciones de presidencia no ejecutiva establece indemnizaciones por cese, siempre que la causa que lo haya motivado no sea el desistimiento de dicho consejero o su despido disciplinario (estipulación que se preveía hasta ahora para el contrato que se celebre a efectos de regular la relación entre la Sociedad y el consejero delegado y que se prevé extender, adicionalmente, al presidente no ejecutivo) y en todo caso, no superen el equivalente a dos años de su retribución anual.

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 Iberpapel, para el ejercicio 2025 en curso y durante los dos ejercicios siguientes 2026 y 2027, que sustituirá en su integridad a la actualmente vigente y que será de aplicación desde la fecha de su aprobación por la Junta General.

La propuesta de la Política para el ejercicio 2025 en curso y los dos ejercicios siguientes 2026 y 2027, se adjunta al presente informe como Anexo.

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 de Administración 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 de Nombramientos y Retribuciones, 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

Doña Maria José García Beato (consejera independiente).

Vocales

Don Ignacio Burutarán Usandizaga (consejero independiente).

Don Jesús Alberdi Areizaga (consejero independiente).

Doña Agatha Echevarría Canales (consejera independiente).

Esta Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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 miembros del Consejo de Administración, 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 10.2.11. del Reglamento del Consejo de Administración de Iberpapel, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones desempeñará, entre otras, las siguientes funciones:

“(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.

[...]

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

Así, esta Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha elaborado la presente modificación parcial de la Política de Remuneraciones Original para su elevación al Consejo de Administración y, en su caso, posterior propuesta a la Junta General de Accionistas para su aprobación.

INFORME SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

En el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha analizado la política de remuneraciones aplicable hasta la fecha y ha elevado al Consejo de Administración las propuestas concretas en relación con la misma quedando plasmada en la nueva Política de Remuneraciones que se somete a la Junta General de Accionistas de Iberpapel.

La aprobación de una nueva Política de Remuneraciones, estando vigente la anteriormente aprobada, responde fundamentalmente a la necesidad de introducir modificaciones que la adecúen a los cambios organizativos realizados en Iberpapel como consecuencia de la efectiva ejecución del plan de sucesión del presidente ejecutivo de la Sociedad que se aprobó y tuvo lugar en 2024. Lo anterior hace necesaria la adecuación de la Política a la nueva estructura organizativa, eliminando las remuneraciones contempladas para el presidente ejecutivo o para los consejeros ejecutivos (figuras que, a día de hoy, ya no existen), adaptando la Política a la actual estructura de un presidente no ejecutivo, un vicepresidente y un consejero delegado, incrementando el número de miembros del Consejo de Administración, pasando el mismo a estar compuesto de 12 miembros (frente a los 11 anteriores) e incluyendo un concepto remunerativo adicional del presidente no ejecutivo del Consejo de Administración de Iberpapel.

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).

REMUNERACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones establece la remuneración máxima global que percibirán los miembros del consejo de administración en su condición de tales, y por tanto sin considerar las remuneraciones correspondientes a funciones ejecutivas, dicha remuneración máxima ascenderá en conjunto a un máximo de un millón cuatrocientos cincuenta mil euros (€ 1.450.000). Dicho importe resulta de la suma de (i) las remuneraciones del Presidente no ejecutivo y del Vicepresidente; (ii) las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración por su pertenencia al mismo; y (iii) las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración por su pertenencia a las diferentes comisiones incluyendo la remuneración de sus respectivos presidentes.

Para el cálculo de estas asignaciones se ha partido de las cuantías previstas en la política de remuneraciones de la Sociedad vigente hasta la fecha, ajustadas a las variaciones que, al alza o a la baja, ha experimentado el Índice General de Precios al Consumo (IPC) elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y el Convenio Colectivo de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de la provincia de Guipúzcoa, tal y como está previsto en la política de remuneraciones.

Todas las cantidades a que se refiere la Política en relación con los miembros del Consejo de Administración y de las Comisiones, incluido el límite máximo global de la retribución del Consejo de Administración, se actualizarán 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.

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:

- ◇ Una remuneración anual a cada miembro del consejo de administración de sesenta y dos mil trescientos veinte euros (€ 62.320).
- ◇ Una remuneración anual adicional por el desempeño de funciones o actividades como miembros de las distintas comisiones del Consejo de Administración, de acuerdo con el siguiente desglose:

Los miembros pertenecientes a la Comisión de Auditoría percibirán una remuneración anual de diecisiete mil novecientos cincuenta euros (€ 17.950). No obstante, el Presidente de dicha comisión percibirá una remuneración anual de veintitrés mil novecientos treinta y tres euros (€ 23.933).

Los miembros pertenecientes a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones percibirán una remuneración anual de diecisiete mil novecientos cincuenta euros (€ 17.950). No obstante, el Presidente de dicha comisión percibirá una remuneración anual de veintitrés mil novecientos treinta y tres euros (€ 23.933).

Los miembros pertenecientes a la Comisión de Sostenibilidad, percibirán una remuneración anual de diecisiete mil novecientos cincuenta euros (€ 17.950). No obstante, el Presidente de dicha comisión percibirá una remuneración anual de veintitrés mil novecientos treinta y tres euros (€ 23.933).

Los miembros pertenecientes a la Comisión de Inversiones, percibirán, si se aprobara la creación de esa comisión y una vez esta se constituya, una remuneración anual de diecisiete mil novecientos cincuenta euros (€ 17.950). No obstante, el Presidente de dicha comisión percibirá una remuneración anual de veintitrés mil novecientos treinta y tres euros (€ 23.933).

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

Remuneración adicional del presidente del consejo de administración y del vicepresidente

El Presidente del Consejo de Administración, que tiene carácter de no ejecutivo, tendrá derecho a percibir una cantidad adicional a la que le corresponde por su pertenencia al Consejo de Administración de doscientos setenta y dos mil cuatrocientos veinte euros (€ 272.420).

La citada cantidad retribuye las funciones adicionales que asume como Presidente del Consejo de Administración. De acuerdo con los Estatutos de la Sociedad, con carácter general, el Presidente será el máximo representante de la Sociedad, correspondiéndole los derechos y obligaciones inherentes a esta representación, incluida la firma social. Le corresponde presidir la Junta General de Accionistas, es el principal responsable del eficaz funcionamiento del Consejo de Administración, convocará y presidirá las sesiones del Consejo de Administración, fijando el orden del día y dirigiendo las discusiones y deliberaciones de las reuniones del Consejo de Administración, así como le corresponde velar por el cumplimiento de los acuerdos del Consejo de Administración.

El Vicepresidente del Consejo de Administración, al que los Estatutos atribuye funciones adicionales en caso de ausencia o imposibilidad del Presidente, tendrá derecho a percibir una cantidad adicional a la que le corresponde por su pertenencia al Consejo de veintitrés mil novecientos treinta y tres euros (€23.933).

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

REMUNERACIÓN DEL CONSEJERO EJECUTIVO

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:

- ◇ 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.
- ◇ Garantizar la transparencia y objetividad de la remuneración de los consejeros ejecutivos, como principio fundamental del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad.
- ◇ 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.

Conceptos aplicables a la remuneración de los consejeros ejecutivos

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

- ◇ Una retribución anual fija cuya cuantía se fijará en el contrato que los consejeros ejecutivos suscriban con la Sociedad, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital y, en su caso, se acomodará anualmente a las variaciones que apruebe el consejo de administración a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones.
- ◇ El citado contrato recogerá, además, los términos y condiciones descritos en el apartado IV.C posterior.
- ◇ Las aportaciones a sistemas de previsión social y/o el abono de las primas o aportaciones adicionales a los seguros de vida (en cualquiera de sus modalidades, incluidos los seguros de vida unit-linked) cuya creación y dotación se acuerde por el Consejo de Administración. En caso de que el Consejo acuerde aplicar esta modalidad retributiva, deberá reflejarse en los contratos que los consejeros ejecutivos suscriban con la Sociedad.

Remuneración variable:

Tendrán derecho a recibir retribuciones variables ordinarias que vengan en su contrato o aquellas 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 remuneración del consejero delegado, sin perjuicio de la retribución que le corresponda por su pertenencia al Consejo de Administración, ascenderá, durante el ejercicio 2025, a doscientos siete mil seiscientos euros brutos (€ 207.600) y se actualizará anualmente durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones en los términos que más adelante se indican. El consejero delegado percibirá una remuneración variable de carácter ordinario según se dispone en su contrato hasta la cuantía máxima de veinte mil euros (€ 20.000).

Estas remuneraciones se entienden referidas 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.

Las sumas totales de remuneración indicadas en los párrafos anteriores (aplicables para 2025) se acomodarán anualmente a las variaciones que, al alza o a la baja, experimente el Índice General de Precios al Consumo (IPC) elaborado por el Instituto Nacional de Estadística o el organismo que lo sustituya, referido al conjunto nacional y siempre que el Convenio (i.e. el Convenio Colectivo de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de la provincia de Guipúzcoa, código de convenio n.º 20000965011981) experimente la misma o superior variación de

conformidad con las actualizaciones periódicas que se acuerden en cada momento a los valores del Salario Convenio y de las gratificaciones extraordinarias previstas en el Anexo III del Convenio.

En el caso de la remuneración por las funciones ejecutivas, en el supuesto que la actualización que experimente el Convenio sea superior a la variación del IPC, la retribución se actualizará de conformidad con la actualización periódica prevista y acordada en el Convenio.

Contrato del consejero delegado

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones propondrá al Consejo de Administración, para su aprobación, la celebración del contrato entre el consejero delegado y la Sociedad, a los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital.

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

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

- ◇ Obligaciones de confidencialidad durante y tras la terminación de la relación entre el consejero delegado y la Sociedad.
- ◇ Las indemnizaciones por cese en el cargo de consejero delegado siempre que la causa que haya motivado dicho cese no sea el desistimiento por parte del consejero delegado o su despido disciplinario.
- ◇ El consejero delegado, durante el plazo de dos años a contar desde la extinción del contrato (cualquiera que fuera la causa), no podrán concretar o prestar cualquier tipo de servicio para otras personas físicas o jurídicas cuya actividad sea o pueda ser concurrente con la desarrollada por la Sociedad o por cualquier empresa del grupo Iberpapel. Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir la contraprestación que se determine en el contrato por el cumplimiento de esta obligación de no concurrencia, que en ningún caso podrá superar el importe de un año de la última retribución fija anual que hayan percibido.
- ◇ Figurarán la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, así como, en su caso, las aportaciones, primas o dotaciones adicionales a sistemas de previsión social o seguros de vida, así como los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

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.

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 como miembros del consejo de Administración.

No obstante lo anterior, los contratos que regulan la relación entre la Sociedad y el Presidente en relación con las funciones adicionales que asume y el contrato entre la Sociedad y el consejero delegado establecen indemnizaciones por cese, siempre que la causa que lo haya motivado no sea el desistimiento de dicho consejero o su despido disciplinario, y que, en todo caso, no supere el equivalente a dos años de su retribución anual.

PERÍODO DE VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

En caso de ser aprobada, la Política de Remuneraciones, será de aplicación desde la fecha de su aprobación y para lo que resta del presente año 2025 y durante los dos siguientes ejercicios (2026 y 2027), salvo que la Junta General de Accionistas de Iberpapel acuerde su modificación o sustitución durante este periodo.

CONCLUSIÓN

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones concluye que la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones que, a propuesta de esta misma Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración elevará a la Junta General Ordinaria de Accionistas para su aprobación (i) 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; (ii) se ajusta a los principios configuradores de la misma; (iii) permite a Iberpapel contar con una política retributiva adecuada, alineada con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente de los riesgos; y (iv) está en línea con los principios de gobierno corporativo de Iberpapel y tiene en debida consideración los puntos de vista de otros grupos de interés, lo que le lleva a concluir que la misma es adecuada y está alineada con los intereses de Iberpapel y de sus accionistas.

A la vista de lo anterior, conforme a lo dispuesto por el artículo 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital y los artículos 10.2.11.(xvii) y 10.2.11.(xxi) del Reglamento del Consejo de Administración de Iberpapel, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Iberpapel eleva el presente informe sobre la aprobación de la Política de Remuneraciones de los consejeros para lo que resta del presente ejercicio 2025 y los dos ejercicios siguientes (2026 y 2027) al Consejo de Administración de Iberpapel para que este, a su vez, la proponga a la Junta General de Accionistas para su aprobación.

En Madrid, a 18 de marzo de 2025

Fdo: D^a María José García Beato

Fdo: D. Ignacio Burutarán Usandizaga

Fdo: D. Jesús Alberdi Areizaga

Fdo: D^{ña}. Agatha Echevarría Canales