
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2021]

CIF: [A-28212264]

Denominación Social:

[**ENCE ENERGIA Y CELULOSA, S.A.**]

Domicilio social:

[BEATRIZ DE BOBADILLA, 14 PLANTA 4ª MADRID]

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

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

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

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

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

La determinación y aprobación de la política de remuneraciones vigente se ha realizado a través de los procedimientos previstos en la Ley de Sociedades de Capital (LSC) en el momento de su aprobación y los estatutos sociales, con la intervención de los órganos sociales previstos en dicha normativa.

La política de remuneraciones vigente regula el sistema retributivo aplicable a los consejeros de la Sociedad, y en particular: el marco normativo aplicable, los objetivos y principios en los que se basa la política, la composición general de la remuneración de los consejeros, los conceptos retributivos fijos aplicables a los consejeros en su condición de tales, incluyendo su límite máximo, los conceptos retributivos fijos y variables (a corto y a largo plazo) aplicables a los consejeros ejecutivos, otros elementos de previsión social o remuneración en especie, ajustes ex - post de la remuneración variable (malus y clawback) del consejero ejecutivo, cláusulas del contrato del consejero ejecutivo: cláusulas de indemnización, preaviso y no concurrencia en caso de cese y cláusula de exclusividad

Los órganos involucrados en la determinación, revisión y aplicación de la Política son los que se enumeran a continuación, especificando sus funciones concretas para tal fin:

Le corresponde a la Junta General de Accionistas la aprobación de: La política de remuneraciones al menos cada tres años, el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales y los sistemas de remuneración variable de los consejeros que incluyan la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.

El Consejo de Administración, es el encargado de (i)Respecto de los consejeros en su condición de tales, aprobar la distribución entre distintos conceptos del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas, (ii)Respecto de los Consejeros Ejecutivos, aprobar la remuneración fija y las condiciones principales de los sistemas de retribución variable a corto y a largo plazo, (iii)Aprobar los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos, (iv)Revisar las propuestas de adaptación, actualización o aprobación de la Política de Remuneración de los consejeros que han de someterse a la aprobación de la Junta General de Accionistas y (v)Aprobar el informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros para ser sometido al voto consultivo de la Junta.

La Comisión de Nominamientos y Retribuciones (CNR), tiene entre sus funciones:

(i)Proponer al Consejo la distribución, entre los distintos conceptos, del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas.

(ii)Proponer al Consejo la remuneración fija de los Consejeros ejecutivos y revisa anualmente las condiciones de retribución variable que deben de ser aprobadas por el Consejo.

(iii)Proponer al Consejo los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos.

(iv)Proponer al Consejo la aprobación del Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros y, cuando proceda, de la Política de Remuneraciones, sus adaptaciones o actualizaciones.

Asimismo, se encuentra involucrada la Comisión de Sostenibilidad, quien elabora, en relación con la retribución variable a largo plazo, la propuesta de los objetivos que componen la cesta de sostenibilidad que debe aprobar el Consejo.

Sin perjuicio de lo anterior, a lo largo del presente informe, se detallan los procedimientos y mecanismos aplicados por la CNR y por el consejo para la determinación de los importes percibidos por los miembros del consejo de Ence, que se desglosan también a lo largo de este informe.

La política de remuneraciones vigente, aprobada en la Junta de 2020, tiene un espíritu continuista respecto de la política de 2018 para cuya redacción ENCE contó con el asesoramiento de KPMG, quien elaboró asimismo un informe de análisis y alineamiento de las remuneraciones con

el mercado y tuvo en cuenta un conjunto de empresas comparables pertenecientes al sector no financiero y tamaño y complejidad similar a ENCE (Portucel, Altri y Europac), a partir del análisis realizado por dicho asesor externo.

Tanto la política como el informe se encuentran disponibles de forma permanente en la web corporativa www.ence.es

No existen procedimientos para aplicar excepciones temporales a la Política.

En cuanto a las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, en aplicación de la política de remuneraciones de los consejeros, en 2022 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- Respecto de la retribución variable a corto plazo del consejero delegado correspondiente al ejercicio 2021, la CNR, con fecha 24/01/2022, evaluó el grado de cumplimiento de los objetivos fijados, previamente auditados por la Dirección de Auditoría Interna de la Sociedad, e informó favorablemente la propuesta de retribución variable que fue aprobada por el consejo en su sesión de 28/02/2022.

- Con relación a la retribución variable a corto plazo del consejero delegado para el ejercicio 2022, la CNR en su sesión de 22/02/2022 informó favorablemente la propuesta de fijación de objetivos, que fue aprobada por el consejo en su sesión de 28/02/2022.

Tal y como se explica más detalladamente en el apartado A.2, la CNR ha considerado conveniente proponer al Consejo que someta a la Junta 2022, la aprobación una nueva Política de Remuneraciones de Consejeros a fin de adaptar, su contenido a los nuevos requisitos introducidos en la LSC por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas. Asimismo se han introducido algunos ajustes que permiten reforzar el alineamiento del sistema retributivo con la estrategia de la Compañía y con las recomendaciones de gobierno corporativo.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

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

La política de remuneraciones prevé entre sus principios promover la consecución del interés social, incorporando los mecanismos precisos para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables y, con relación a los consejeros ejecutivos, fomentar una cultura de compromiso con los objetivos y de compartir los éxitos y riesgos del negocio, alineando la retribución con los objetivos a corto y largo plazo. La compensación total de los consejeros ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo, (iii) una retribución variable a largo plazo/plurianual, (iv) prestaciones asistenciales y (v) retribuciones en especie.

La importancia relativa (mix retributivo) de cada uno de estos componentes en 2021 es la siguiente: el 85% de su retribución en 2021 se corresponde con su remuneración fija por funciones ejecutivas y el 15% por su retribución fija como presidente del consejo de administración. Hay que tener en cuenta que el consejero ejecutivo no ha percibido remuneración variable en el ejercicio 2021 por las razones que se detallan más adelante.

La retribución de los consejeros en su condición de miembros del consejo de administración y de sus comisiones consiste en una asignación fija y en dietas por asistencia a las reuniones (salvo el Presidente del consejo y de la comisión ejecutiva que no percibe dietas), previéndose, asimismo, la posibilidad de que perciban otras retribuciones consistentes en distintos tipos de seguros (seguro de vida, de accidentes, asistencia sanitaria). No está previsto que los consejeros no ejecutivos perciban retribución variable. La determinación de los objetivos de la retribución variable para 2022 del consejero delegado, aprobada por el consejo e informada favorablemente por la comisión de nombramientos y retribuciones, al que con más detalle se hace referencia en el punto 6 del apartado A.1 de este informe, incluye métricas cuantificables y medibles que reflejan las palancas de valor y el desempeño de la compañía y a la vez aseguran las sostenibilidad de la empresa en el largo plazo.

En este sentido, los objetivos anuales se vinculan al crecimiento de la compañía, a la ejecución operativa, a la generación de caja, al cumplimiento de parámetros de comportamiento medioambiental y relacionado con las personas, su seguridad y el clima organizacional. Todos ellos en su conjunto, se alinean con el interés de la Sociedad y ofrecen un balance equilibrado y enfocado al crecimiento sostenible.

De acuerdo con la información facilitada en el informe relativo al ejercicio 2020 acerca de la retribución variable anual del consejero ejecutivo en 2021, donde se reflejó el acuerdo del consejo que preveía que la mencionada retribución variable no se percibiría en el caso de que no se alcanzasen determinados niveles de mejora de EBITDA operativo (por encima de 25 millones € en celulosa y de 17 millones € en energía), cumple informar de que al no haberse alcanzado los mencionados niveles, la retribución variable del consejero ejecutivo en 2021 será de 0 euros a pesar de haber logrado un nivel de consecución del 63,79% de sus objetivos, tal y como se expone en detalle en el apartado B.7. Por su parte, los planes de retribución variable a largo plazo se inscriben en un marco plurianual, siempre superior a dos años, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en resultados a largo plazo y se tiene en cuenta el ciclo económico correspondiente. El incentivo a largo plazo diseñado para el ejercicio en curso, aprobado por la Junta General de Accionistas de 2019, se alinea en su duración al Plan estratégico de la Compañía, comprendiendo el período que va de 2019 a 2023. Entre los objetivos de este plan está el de promover la sostenibilidad de la sociedad para la creación de valor a largo

plazo y reforzar la orientación del equipo directivo y del consejero delegado a la consecución de los objetivos de negocio comprometidos en el plan estratégico 2019-2023.

Las métricas de desempeño, a las que con mayor detalle se hace referencia en el punto 6 del apartado A.1 de este informe, se relacionan directamente con el crecimiento de la compañía, la generación de valor para el accionista y tiene un foco específico en el clima laboral y la sostenibilidad, mediante la fijación de un índice compuesto por 10 objetivos que atienden a cuestiones materiales para la compañía, identificadas tras la realización del correspondiente análisis de materialidad, en el que se han tenido en cuenta la opinión de los grupos de interés y los objetivos y acciones del propio Plan Director de Sostenibilidad 2019-2023 de la compañía.

Se incluyen, entre otros parámetros, los relacionados con personas, el medioambiente, los clientes y el entorno. Se establece además la previsión de que la consecución de la parte del incentivo a largo plazo vinculado a Ebitda quede condicionada a la necesidad de asegurar la relación de Deuda neta/Ebitda recogida en el plan estratégico 2019/2023.

Un 70% de la retribución a largo plazo del consejero delegado se abona en acciones sobre la base de creación de valor de manera que los intereses del consejero delegado se alineen con los de los accionistas. Además, en relación con las acciones en su caso percibidas en virtud del Plan de Incentivo a Largo Plazo, existe una obligación para el consejero delegado de mantener un número de acciones equivalente a 2 veces su remuneración fija anual durante el plazo de 3 años.

Asimismo, para la retribución variable, tanto a corto como a largo plazo, se prevén cláusulas de reducción o devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta o en casos de incumplimientos graves del consejero ejecutivo (malus/clawback).

En este sentido, el contrato de prestación de servicios del consejero delegado prevé que el consejo de administración pueda diferir el pago de toda o una parte de su remuneración variable si se producen circunstancias o eventos sobrevenidos (por ejemplo, dificultades financieras) que hagan aconsejable dicho diferimiento.

En ese caso, el consejo de administración, previa propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, procederá a determinar la cuantía a reducir o, en su caso, diferir de las remuneraciones pendientes de abono aplicables al consejero delegado antes de que dicha cantidad sea percibida.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

Los Estatutos Sociales vigentes de ENCE permiten que los consejeros, por su condición de tales, perciban (i) una retribución fija -compuesta tanto por una asignación periódica como por dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus comisiones- y, adicionalmente, (ii) una remuneración consistente en la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas o mediante cualquier otro sistema de remuneración que esté referenciado al valor de las acciones, ya sean de la propia Sociedad o de sociedades de su grupo, y (iii) otras retribuciones consistentes en seguro de vida, accidentes y enfermedad y asistencia sanitaria, y para los consejeros ejecutivos un sistema de pensiones para el supuesto de fallecimiento, jubilación, invalidez, incapacidad para el ejercicio del cargo o retiro civil.

No obstante lo anterior, el consejo de administración ha acordado en su sesión de 28 de febrero de 2022 someter a la Junta 2022 la aprobación de la modificación de sus estatutos a fin de adaptar su redacción a lo establecido por la Ley 5/2021. Entre otras propuestas de modificación, se prevé la de diferenciar más nitidamente entre la retribución de los consejeros en su condición de tales y la retribución por funciones ejecutivas, así como eliminar la posibilidad de que los consejeros en su condición de tales puedan ser retribuidos mediante acciones, derechos de opción sobre las mismas o cualquier otro sistema de remuneración referenciado al valor de las acciones. De resultar aprobada la propuesta de modificación de estatutos por la Junta 2022, la disposición aplicable en materia de remuneraciones para el presente ejercicio, será la resultante de dicho acuerdo.

La retribución fija que se prevé devengarán en el ejercicio en curso los consejeros en su condición de tales, es la fijada en la política de remuneraciones, la cual se corresponde con la que se determinó en el ejercicio 2018 por el consejo de administración, previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones, en particular, de 44.500 euros para cada uno de los consejeros y de 135.000 euros para el Presidente del consejo de administración. Además, el importe de las dietas por asistencia a las reuniones del consejo y de sus comisiones (excepto para el presidente del consejo y consejero delegado que no percibe dietas de asistencia conforme a su contrato de arrendamiento de servicios) en el ejercicio en curso serán los siguientes:

Miembros del consejo: 2.020 €

Presidentes de las comisiones: 4.050 € (salvo el Presidente de la comisión ejecutiva, que es el Presidente del consejo, y conforme a su contrato de arrendamiento de servicios no percibe dietas de asistencia)

Miembros de las comisiones: 3.000 €

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

A la fecha de este Informe, el único consejero ejecutivo de la Sociedad es el consejero delegado, D. Ignacio de Colmenares Brunet, que fue nombrado presidente del consejo de administración el 30 de abril de 2019. La remuneración fija del consejero delegado por sus funciones ejecutivas es de 664.125 euros, de acuerdo con su contrato de prestación de servicios aprobado por el Consejo de Administración, y tal y como se recoge en la Política de Remuneraciones vigente.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

La Sociedad tiene contratada una póliza que asegura al colectivo formado por el conjunto de los consejeros frente a los siguientes riesgos derivados de accidente: fallecimiento, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente parcial (el riesgo de incapacidad permanente no lo

tienen cubierto los consejeros que hayan superado la edad de 75 años). Adicionalmente, la Sociedad ofrece a los consejeros y a sus cónyuges la posibilidad de realizar anualmente un reconocimiento médico. Los importes de las primas que abona la compañía por los componentes anteriores se encuentran desglosados en el apartado C de este informe.

Por otra parte, el Consejero Delegado, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y de conformidad con el contrato de prestación de servicios, es beneficiario de:

1. Sistema de previsión social mixto: El Consejero Delegado tendrá derecho a participar en un sistema de previsión social para la cobertura de las contingencias de su jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. A los efectos del contrato del Consejero Delegado, se entenderá producida su jubilación cuando el mismo se extinga como consecuencia de que el Consejero Delegado cese en su cargo por cualquier causa, y siempre que dicha extinción se produzca después de que haya alcanzado la edad de 62 años.

Mientras el Consejero Delegado permanezca en el cargo, las prestaciones por fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, se incrementarán en un capital adicional equivalente a 35 mensualidades de la Retribución Fija anual. Cuando la contingencia acaecida derive de accidente, el capital adicional será equivalente a 70 mensualidades de la Retribución Fija anual.

Las aportaciones necesarias para la financiación del sistema serán realizadas tanto por la Sociedad como por el Consejero Delegado: (i) La Sociedad realizará anualmente una aportación al contrato de seguro consistente en el 5,25% de la Retribución Fija anual. (ii) El Consejero Delegado realizará anualmente una aportación al contrato de seguro consistente en el 1% de la Retribución Fija anual.

Asimismo, la parte de la prima del contrato de seguro de vida mixto que sea necesaria para la financiación de los capitales adicionales por fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez será satisfecha por mitades por parte de la Sociedad y del Consejero Delegado.

No obstante, como máximo el Consejero Delegado aportará por este concepto un 1,125% de la Retribución Fija anual. El exceso sobre esta cuantía será íntegramente asumido por la Sociedad.

2. Sistema de previsión social de prestación definida: Con independencia del sistema de previsión social anterior, el Consejero Delegado tendrá derecho, como instrumento de incentivo de permanencia, a una prestación por jubilación, que se entenderá producida cuando el Contrato se extinga por renuncia del Consejero Delegado después de haber cumplido 62 años, que será de un importe igual a 1 anualidad de la Retribución Fija y el importe de la remuneración variable percibida en el año inmediatamente anterior al momento del cese.

En cualquier caso, la suma de las aportaciones de la Sociedad a este sistema de previsión de prestación definida y al sistema de previsión social mixto no superará al año la suma de las percepciones que por todos los conceptos hubiera recibido el Consejero Delegado en el último ejercicio económico, o año natural si esta cuantía es mayor, por su pertenencia al Consejo de Administración tanto por su condición de presidente como por sus funciones ejecutivas.

3. Otras retribuciones: Adicionalmente el Consejero Delegado tendrá derecho a un seguro médico para sí, su cónyuge e hijos solteros que convivan en el domicilio familiar, siendo el coste de dicho seguro a cargo de la Sociedad. Asimismo, el Consejero Delegado tendrá a su disposición un vehículo de empresa y un conductor, siendo los costes de los mismos a cargo de la Sociedad.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo.

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

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

Los consejeros no ejecutivos no perciben ninguna retribución variable por su condición de tales. El Consejero Delegado, conforme a lo establecido en la Política de Remuneraciones y en su contrato de prestación de servicios, percibe la siguiente retribución variable a corto plazo y es beneficiario de la siguiente remuneración variable a largo plazo:

A) REMUNERACIÓN VARIABLE A CORTO PLAZO: La Remuneración Variable a corto plazo será determinada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función de la valoración global de su rendimiento profesional y del grado de cumplimiento de los objetivos anuales de la Sociedad.

Dicha Retribución Variable podrá alcanzar un importe máximo del 120% de la última Remuneración Fija del Consejero Delegado. Se vincula la Remuneración Variable a Corto Plazo a criterios predeterminados y medibles que no girarán sólo en torno a hechos ocasionales o extraordinarios, ni estarán basados únicamente en la evolución general de los mercados o del sector de la Sociedad, sino que deberán promover la sostenibilidad y la rentabilidad de la Sociedad en el largo plazo. Los objetivos fijados para 2022 son los siguientes:

Free Cash Flow (EBITDA + Variación del circulante-inversiones) (40%)

Cash Cost Celulosa (12,50%)

Cash Cost Ence Energía (12,50%)

Volumen de Producción Celulosa (tAd) (10%)

Venta de MWh en Ence Energía (pre regulación) (10%)

Mejora Clima Organizacional (5%)

Seguridad Laboral (5%)

Mejora comportamiento ambiental (5%)

Para el Consejero Delegado en el año 2022 se establece un objetivo cualitativo con un peso del 20% basado en la valoración por el Consejo de su gestión global durante el ejercicio.

Para el cálculo del importe resultante de la retribución variable anual se multiplicará el resultado de los objetivos cuantitativos por 0,80 y se sumará el resultado de la valoración cualitativa.

Por tanto, la retribución variable a corto plazo se vincula a la consecución de objetivos cuantitativos y cualitativos (de negocio, financieros, operativos, de desempeño medioambiental, etc.) predeterminados por el Consejo de Administración.

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la aprobación de los objetivos al inicio de cada ejercicio, y la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el mismo. El importe final se calcula teniendo en cuenta el grado de cumplimiento y la ponderación o peso asignada a cada objetivo, aplicando las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos establecidos por la Sociedad para sus directivos.

Con motivo de poder comprobar que se han cumplido las condiciones de rendimiento previamente establecidas, se abonará en metálico tras la formulación de las cuentas anuales y la emisión del informe auditoría y, en cualquier caso, dentro del mes siguiente a la formulación de las cuentas anuales del ejercicio de que se trate salvo que por circunstancias excepcionales sea necesario un plazo adicional. No obstante lo anterior, si con posterioridad al abono de este concepto retributivo variable, la Sociedad tuviera conocimiento de que éste se ha abonado total o parcialmente atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad o si el pago no se ajustó a las condiciones de rendimiento establecidas en los objetivos correspondientes, el Consejero Delegado se obliga a reembolsar a la sociedad en los 90 días hábiles siguientes a su reclamación cualquier cantidad indebidamente recibida por dicho concepto, neta de las retenciones que la sociedad le haya practicado.

B) REMUNERACIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO: La Política de Remuneraciones establece que, con el objetivo de reconocer el esfuerzo y la generación de valor para la Compañía por parte de sus Consejeros Ejecutivos, se podrán establecer Planes de Retribución Variable a Largo Plazo vinculados a la consecución de objetivos de la Sociedad. Dichos planes deberán contener el periodo de tiempo concreto en el que medir los resultados (siendo siempre superior a 2 años); contar con objetivos y métricas específicas de resultados, umbrales máximos y mínimos de cumplimiento; y fijar una cuantía "target" y máxima a recibir en metálico y/o acciones en el caso del cumplimiento de los objetivos fijados.

En este sentido, la Junta General de Accionistas de 28 de marzo de 2019 aprobó el Plan de Incentivo a largo plazo para los ejercicios 2019 a 2023, como plan de retribución dineraria y entrega de acciones de la Sociedad de carácter plurianual, cuyas condiciones básicas son las siguientes: Se trata de un Plan a cinco años, alineado al plazo de duración del Plan Estratégico, compuesto por dos ciclos, con un hito intermedio a los tres años.

El primero de ellos tiene una duración de tres años desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021 y el segundo, de cinco años desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023.

El periodo de generación del Incentivo a largo plazo se inicia el 1 de enero de 2019 y los dos Ciclos se iniciarán en la misma fecha. El Ciclo I finalizará el 31 diciembre de 2021 y el Ciclo II finalizará el 31 de diciembre de 2023. El Ciclo I del incentivo será abonado, en su caso, en julio de 2022 y el Ciclo II del Incentivo, si procede, en julio de 2024.

Son requisitos imprescindibles para su devengo: a) Alcanzar el grado mínimo de consecución de objetivos (nivel mínimo) conforme a los criterios a los que vienen referenciados los objetivos. b) Que el beneficiario se halle en situación de prestación efectiva de servicios para ENCE (en alta en Seguridad Social) en la correspondiente fecha de devengo, con las salvedades habituales para este tipo de Incentivos.

A los efectos de determinar la cuantía final del Incentivo, los criterios a los que vendrán referidos los objetivos y el grado de ponderación de los mismos serán los siguientes:

a) El 45% del importe del Incentivo se encontrará vinculado al grado de consecución de los objetivos de EBITDA sintético acumulado del Grupo y/o de la División recogidos en el Plan Estratégico 2019/2023. El EBITDA sintético se ha estresado con un Cash Cost más bajo, midiendo así la gestión con independencia de variables exógenas. El EBITDA sintético es el resultado del EBITDA anual acumulado del Grupo y/o División de ENCE a 31 de diciembre de 2021 y 2023 para el Ciclo I y Ciclo II, respectivamente, calculado teniendo en cuenta el precio sintético a dólares, el tipo de cambio y el descuento comercial del Plan Estratégico 2019-2023, y con arreglo la siguiente fórmula: $(P^{\circ} \text{ venta sintético BHKP} - \text{Cash Cost real BHKP}) \times \text{Volumen real BHKP} + (P^{\circ} \text{ venta sintético Diss. Pulp} - \text{Cash Cost real DP}) \times \text{Volumen real DP} + \text{EBITDA Fluff} + \text{EBITDA marginal de nuevos productos} + \text{Margen EBITDA Venta de madera a terceros (incluido ajuste de agotamiento)}$. Se establecen como niveles mínimos a alcanzar:

1. A 31 de diciembre de 2021 (Ciclo I):

- EBITDA sintético acumulado del Grupo de 982.000.000€.
- EBITDA sintético acumulado de Celulosa de 738.000.000€.
- EBITDA sintético acumulado de Energía de 244.000.00€.

2. A 31 de diciembre de 2023 (Ciclo II):

- EBITDA sintético acumulado del Grupo de 1.834.000.000€.
- EBITDA sintético acumulado de Celulosa de 1.366.000.000€.
- EBITDA sintético acumulado de Energía de 468.000.000€.

La consecución de dicho nivel mínimo dará lugar al 50% de la retribución target destinada a este objetivo.

Se establecen como niveles objetivos ("target") a alcanzar:

1. A 31 de diciembre de 2021 (Ciclo I):

- EBITDA sintético acumulado del Grupo de 1.228.000.000€.
- EBITDA sintético acumulado de Celulosa de 923.000.000€.
- EBITDA sintético acumulado de Energía de 305.000.000€.

2. A 31 de diciembre de 2023 (Ciclo II):

- EBITDA sintético acumulado del Grupo de 2.293.000.000€.
- EBITDA sintético acumulado de Celulosa de 1.708.000.000€.
- EBITDA sintético acumulado de Energía de 585.000.000€.

La consecución de dicho nivel objetivo dará lugar al 100% de la retribución target destinada a este objetivo.

El porcentaje de consecución de este objetivo crecerá linealmente entre el 50% y el 100%.

Se establecen como niveles máximos:

1. A 31 de diciembre de 2021 (Ciclo I):

- EBITDA sintético acumulado del Grupo de 1.474.000.000€.
- EBITDA sintético acumulado de Celulosa de 1.108.000.000€.

- EBITDA sintético acumulado de Energía de 366.000.000€.

2. A 31 de diciembre de 2023 (Ciclo II):

- EBITDA sintético acumulado del Grupo de 2.752.000.000€.

- EBITDA sintético acumulado de Celulosa de 2.050.000.000€.

- EBITDA sintético acumulado de Energía de 702.000.000€.

La consecución de dicho nivel máximo dará lugar al 130% de la retribución target destinada a este objetivo.

El porcentaje de consecución de este objetivo crecerá linealmente entre el 100% y el 120%.

b) El 30% del importe del Incentivo se encontrará vinculado al grado de consecución del objetivo relacionado con el aumento de valor de la acción de ENCE respecto al aumento de valor de la cesta de acciones de las empresas del sector (TSR relativo).

1) Se establece para ambos Ciclos como nivel mínimo alcanzar un porcentaje mínimo de revalorización del valor medio de la acción de ENCE igual al 80% del porcentaje de revalorización del valor medio de la cesta de acciones de referencia. La consecución de dicho nivel mínimo dará lugar al 50% de la retribución target destinada a este objetivo.

2) Se establece para ambos Ciclos como nivel objetivo ("target") alcanzar un porcentaje de revalorización del valor medio de la acción de ENCE igual al 100% del porcentaje de revalorización del valor medio de la cesta de acciones de referencia. La consecución de dicho nivel objetivo dará lugar al 100% de la retribución target destinada a este objetivo. El porcentaje de consecución de este objetivo crecerá linealmente entre el 50% y el 100%.

3) Se establece para ambos Ciclos como nivel máximo alcanzar un porcentaje de revalorización del valor medio de la acción de ENCE igual o superior al 120% del porcentaje de revalorización del valor medio de la cesta de acciones de referencia. La consecución de dicho nivel máximo dará lugar al 130% de retribución target de destinada a este objetivo. El porcentaje de consecución de este objetivo crecerá linealmente entre el 100% y el 120%.

c) El 15% del importe del Incentivo se encontrará vinculado al grado de consecución del objetivo relacionado con la Sostenibilidad (Índice sintético de sostenibilidad), formado por una cesta de 10 objetivos relacionados con (1) la salud y seguridad de las personas, (2) la diversidad, (3) el crecimiento en productos con atributos de sostenibilidad, (4) la reducción del consumo de agua, (5) el fomento de la economía circular, (6) la reducción del impacto oloroso, (7) la reducción de los niveles de ruido en biofábricas y plantas independientes de energía, (8) la madera certificada, (9) el cumplimiento de los indicadores del decálogo de sostenibilidad de la biomasa, y (10) la aceptación del entorno mediante planes de relación con la comunidad.

Se establece como nivel mínimo:

1. A 31 de diciembre de 2021 (Ciclo I): El cumplimiento de cuatro de los diez objetivos.

2. A 31 de diciembre de 2023 (Ciclo II): El cumplimiento de seis de los diez objetivos.

La consecución de dicho nivel mínimo dará lugar al 40% de la retribución target destinada a este objetivo.

Se establece un nivel intermedio entre el mínimo y el objetivo:

1. A 31 de diciembre de 2021 (Ciclo I): El cumplimiento de cinco de los diez objetivos.

2. A 31 de diciembre de 2023 (Ciclo II): El cumplimiento de siete de los diez objetivos.

La consecución de dicho nivel intermedio dará lugar al 70% de la retribución target destinada a este objetivo.

Se establece como nivel objetivo ("target"):

1. A 31 de diciembre de 2021 (Ciclo I): El cumplimiento de seis de los diez objetivos.

2. A 31 de diciembre de 2023 (Ciclo II): El cumplimiento de ocho de los diez objetivos.

La consecución de dicho nivel objetivo dará lugar al 100% de la retribución target destinada a este objetivo.

Se establece un nivel intermedio entre el objetivo y el máximo:

1. A 31 de diciembre de 2021 (Ciclo I): El cumplimiento de siete de los diez objetivos.

2. A 31 de diciembre de 2023 (Ciclo II): El cumplimiento de nueve de los diez objetivos.

La consecución de dicho nivel intermedio dará lugar al 115% de la retribución target destinada a este objetivo.

Se establece como nivel máximo:

1. A 31 de diciembre de 2021 (Ciclo I): El cumplimiento de ocho de los diez objetivos.

2. A 31 de diciembre de 2023 (Ciclo II): El cumplimiento de diez de los diez objetivos.

La consecución de dicho nivel máximo dará lugar al 130% de la retribución target destinada a este objetivo.

d) El 10% del importe del Incentivo se encontrará vinculado al grado de consecución del objetivo relacionado con el Clima organizativo (Índice sintético de clima definido por una consultora externa y medido de acuerdo a sus criterios).

Se establece como nivel mínimo:

1. A 31 de diciembre de 2021 (Ciclo I): Trust Index de ENCE del año 2021 igual a la media del sector para los años 2019, 2020 y 2021 menos tres puntos.

2. A 31 de diciembre de 2023 (Ciclo II): Trust Index de ENCE del año 2023 igual a la media del sector para los años 2021, 2022 y 2023 menos tres puntos.

La consecución de dicho nivel mínimo dará lugar al 40% de la retribución target destinada a este objetivo.

Se establece como nivel objetivo ("target"):

1. A 31 de diciembre de 2021 (Ciclo I): Trust Index de ENCE del año 2021 igual a la media del sector para los años 2019, 2020 y 2021.

2. A 31 de diciembre de 2023 (Ciclo II): Trust Index de ENCE del año 2023 igual a la media del sector para los años 2021, 2022 y 2023.

La consecución de dicho nivel objetivo dará lugar al 100% de la retribución target destinada a este objetivo.

El porcentaje de consecución de este objetivo crecerá linealmente entre el 40% y el 100% en el caso de que se obtengan valores del Trust Index intermedios entre los mencionados previamente.

Se establece como nivel máximo:

1. A 31 de diciembre de 2021 (Ciclo I): Trust Index de ENCE del año 2021 igual a la media del sector para los años 2019, 2020 y 2021 más tres puntos.

2. A 31 de diciembre de 2023 (Ciclo II): Trust Index de ENCE del año 2023 igual a la media del sector para los años 2021, 2022 y 2023 más tres puntos.

La consecución de dicho nivel máximo dará lugar al 130% de la retribución target destinada a este objetivo.

El porcentaje de consecución de este objetivo crecerá linealmente entre el 100% y el 120% en el caso de que se obtengan valores del Trust Index intermedios entre los mencionados previamente.

En cuanto a la metodología para determinar, al final del ejercicio, el grado de cumplimiento de los distintos objetivos, una vez facilitados los niveles de cumplimiento de los parámetros por las Áreas de la compañía involucradas, los resultados son confirmados por la Dirección de Auditoría Interna

de la Sociedad. Dicha información se pone a disposición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que, tras su estudio y valoración, informa en su caso favorablemente al Consejo para su aprobación definitiva.

Dado que el primer Ciclo del incentivo a largo plazo comprende los años 2019-2021, corresponderá al Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, evaluar en el primer trimestre de 2022 el grado de cumplimiento de los objetivos del Ciclo I. El pago del incentivo, en caso de que proceda, será aprobado por el Consejo a la conclusión del periodo del Ciclo una vez que las cuentas anuales auditadas hayan sido formuladas por el Consejo.

En el caso de la remuneración variable anual, la metodología descrita se desarrolla a principios de año, para su abono en los tres primeros meses del ejercicio. En el caso de la remuneración variable a largo plazo, el proceso se desarrolla a lo largo del ejercicio en función de los periodos de devengo y pago establecidos en el Reglamento del Plan correspondiente.

El importe del Incentivo a Largo Plazo para el caso de consecución del "nivel objetivo" ("target") en cada uno de los criterios a los que vienen referenciados los objetivos, para el consejero delegado será de cinco anualidades de la retribución fija media anual de los ejercicios 2019/20/21/22/23.

En caso de consecución del "nivel máximo" en cada uno de los criterios a los que se refieren los objetivos, el importe del Incentivo podrá alcanzar hasta el 130% de los importes anteriores.

Y en caso de consecución del "nivel mínimo" en cada uno de los criterios a los que se refieren los objetivos, el importe del Incentivo a alcanzar variará según el tipo de métrica, estableciéndose como escala de pago mínima un 50% para los objetivos de EBITDA sintético y TRS Relativo, y 40% para los objetivos de Sostenibilidad y Clima Organizativo.

El número máximo de acciones que podría recibir el Consejero Delegado por este concepto sería de 520.714.

El consejero delegado tiene la obligación de mantener un número de acciones equivalente a 2 veces su remuneración fija anual en las condiciones establecidas en el Plan durante el plazo de 3 años. El consejo de administración podrá exceptuar total o parcialmente esta obligación del Consejero Delegado de no enajenación de acciones para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas, previo informe favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones.

La Sociedad se reserva el derecho a reclamar el reembolso del incentivo a largo plazo abonado en metálico y en acciones cuando éste se haya abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad. En este caso, el beneficiario deberá reembolsar en los 90 días hábiles siguientes cualquier cantidad indebidamente recibida.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

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

Los consejeros en su condición de tales perciben únicamente una retribución fija consistente en una asignación periódica y unas dietas por la asistencia a las reuniones, sin que la Sociedad realice aportaciones a planes de pensiones u otros sistemas de ahorro a largo plazo.

Como ya se ha adelantado al hablar de la remuneración en especie, el Consejero Delegado, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y de conformidad con el contrato de prestación de servicios, es beneficiario de un sistema de previsión social mixto para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, así como de un sistema de previsión social de prestación definida con independencia del sistema de previsión social anterior.

El sistema de previsión social mixto antes mencionado es un sistema de aportación definida donde el consejero delegado aporta el 1% de su Retribución Fija anual y la Sociedad aporta el 5,25% de ésta.

Estos derechos del contrato de seguro mixto de ahorro de aportación definida en su componente de ahorro son compatibles con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero delegado.

El consejero delegado perderá los derechos relativos a las aportaciones efectuadas por la sociedad en los supuestos previstos en el contrato de prestación de servicios:

- Extinción del contrato por infracción legal o incumplimientos graves del contrato que redunden en perjuicio verificable para la sociedad.
- Dimisión voluntaria del consejero delegado, no motivada por un cambio de control en los términos previstos en dicho contrato, antes de cumplir 62 años.
- Incumplimiento por parte del consejero delegado de la obligación de no competencia tras el cese.

En relación con el seguro de vida y accidentes, el consejero delegado aporta el 50% del coste de la prima (con el límite del 1,125% de la Retribución Fija anual) y la sociedad aporta el 50% de la prima más la diferencia del coste en el supuesto de que la aportación del consejero delegado supere el mencionado límite.

Las contingencias cubiertas por el seguro son las siguientes: jubilación, invalidez permanente, total declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente, incapacidad permanente absoluta declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente, gran invalidez declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente y fallecimiento.

El capital asegurado asciende al equivalente a 35 mensualidades de Retribución Fija del consejero delegado o, en caso de que las contingencias sean derivadas de accidente, el capital que percibiría sería equivalente de 70 de dichas mensualidades.

Por otro lado, a partir del 1 de febrero de 2016, se estableció un sistema de previsión social de prestación definida adicional al sistema de previsión social mixto, como instrumento de incentivo de permanencia. Se vincula a una edad de 62 años o más, y se introduce el derecho al cobro de

un seguro de jubilación cuando se cumplan las siguientes condiciones: (a) extinción del contrato por la dimisión del consejero delegado en los supuestos previstos contractualmente; y (b) que dicha extinción se produzca a una edad igual o superior a 62 años.

Dicha prestación será de un importe igual a una anualidad de la retribución fija, más la retribución por funciones no ejecutivas anual, más la remuneración variable percibida en el año anterior al momento del cese.

En cualquier caso, la suma de las aportaciones de la Sociedad a este sistema de previsión de prestación definida y al sistema de previsión social mixto no superará al año la suma de las percepciones que por todos los conceptos hubiera recibido el Consejero Delegado en el último ejercicio económico, o año natural si esta cuantía es mayor, por su pertenencia al Consejo de Administración tanto por su condición de presidente como por sus funciones ejecutivas.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Los consejeros en su condición de tales, no tienen derecho a percibir ningún tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual.

El consejo de administración en su sesión de 28 de febrero de 2022, acordó la eliminación, por su carácter excepcional y no haber sido nunca objeto de aplicación, como ya se informó en el ejercicio pasado, del artículo 23.3 del Reglamento del Consejo, según el cual el consejo de administración, en función de los riesgos concurrentes, podía establecer una obligación de no competencia para el Consejero que cesa o termina su mandato, teniendo derecho el consejero afectado a una indemnización que le compense razonablemente de los posibles perjuicios. El consejo de administración, a través de informe formulado al efecto informará a la Junta 2022 de las modificaciones del Reglamento del Consejo, entre las que se incluye, la eliminación del apartado 3 del artículo 23.

Por su parte, en lo que se refiere al consejero ejecutivo, el contrato de prestación de servicios entre Ence y el Consejero Delegado, establece las siguientes previsiones:

i) El Consejo podrá en cualquier momento revocar las facultades delegadas al Consejero. Se equipará a este supuesto de cese la no reelección del Consejero como miembro del Consejo cuando expire su nombramiento estando vigente el Contrato. En este supuesto, el Consejero tendrá derecho a (i) un preaviso mínimo de tres meses o, en su caso, a una compensación bruta equivalente a la Retribución Fija anual del periodo de preaviso no respetado y (ii) a una indemnización de una anualidad de la Retribución Fija anual que percibiese en ese momento, y la retribución variable percibida el año inmediatamente anterior al momento del cese. Se excluye del cómputo cualquier retribución por aplicación de planes de incentivo a largo plazo. Se excluyen también el preaviso y la indemnización mencionadas si el cese del Consejero se produce por la comisión de infracciones legales, contractuales, estatutarias o del resto de normativa societaria aplicable.

ii) Si, vigente el Contrato, se produce un cambio significativo en el control de la Sociedad, tal y como éste se define en el Contrato, el Consejero podrá presentar su renuncia, con derecho a percibir una suma equivalente a dos anualidades de la Retribución Fija anual que percibiese en ese momento más la Retribución Variable percibida los dos años anteriores.

iii) Durante los doce meses siguientes a su cese por cualquier causa, el Consejero no podrá competir con la Sociedad. La compensación por la obligación de no competencia postcontractual del Consejero Delegado le viene siendo satisfecha al Consejero Delegado desde su nombramiento como tal. A tal efecto, el 15% de su Remuneración Fija se entiende abonada al Consejero Delegado en compensación por la obligación de no competencia. Si incumpliera dicha obligación, el Consejero deberá devolver a la Sociedad la compensación abonada por tal concepto, sin perjuicio de los daños y perjuicios a que la Sociedad pudiera tener derecho.

En relación con esta última compensación, cabe destacar que la misma no supondría el abono de ningún importe adicional al cese de la relación contractual entre la sociedad y el consejero delegado.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

El contrato de prestación de servicios entre Ence y el Consejero Delegado recoge, adicionalmente a las cláusulas detalladas en el apartado anterior, los términos y condiciones siguientes:

i) El Consejero podrá dimitir de su cargo en cualquier momento, con un preaviso escrito mínimo de tres meses, sin derecho a indemnización alguna. Si incumple el preaviso, la Sociedad tendrá derecho a una compensación equivalente a la retribución fija correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

ii) Se exige dedicación plena y exclusiva del Consejero, sin perjuicio de los cargos que pudiera desempeñar (i) en sociedades del grupo de la Sociedad y (ii) en empresas familiares de naturaleza patrimonial, siempre que no afecten a su dedicación y no supongan un conflicto de interés con la Sociedad.

iii) La indemnización por cese se pagará cuando la Sociedad compruebe, dentro de los tres meses siguientes al cese, que no se han producido infracciones o incumplimientos graves que redunden en un perjuicio verificable para la Sociedad o, en caso de resultar aplicable, que se ha cumplido con otros criterios de rendimiento que se puedan acordar previamente.

iv) El contrato de prestación de servicios mantiene su vigencia mientras D. Ignacio de Colmenares Brunet ocupe su cargo como Consejero Delegado de la Sociedad.

v) Cláusulas de clawback y malus:

A).- Clawback: El Consejero Delegado estará obligado a reembolsar a la Sociedad los importes netos percibidos en concepto de remuneración variable anual y plurianual cuando dentro de los dos años siguientes a dicho abono se produjera cualquier hecho o circunstancia que tuviera como consecuencia la modificación significativa de los datos económicos o de otro tipo en los que se basó la concesión de la retribución variable en cuestión, y el consejo de administración, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, decida reducir o cancelar el derecho del Consejero Delegado a la remuneración variable ya percibida.

B).- Malus: La retribución variable anual o plurianual que se encuentre pendiente de abono, sea en metálico o en acciones, podrá ser objeto de reducción o cancelación por parte de la sociedad si durante el periodo comprendido entre la fecha de devengo de dicha retribución variable y el momento de su abono fuera posible constatar la inexactitud o incorrección de los datos utilizados para el cálculo del importe final de tal retribución variable. Esta reducción o cancelación de retribución variable devengada pero no abonada también sería de aplicación en el caso de que existieran retribuciones variables a corto y largo plazo que pudieran estar diferidas en el tiempo.

Asimismo, el consejo de administración podrá diferir el pago de todo o una parte de la remuneración variable si se producen circunstancias o eventos sobrevenidos que hagan aconsejable dicho diferimiento. El consejo de administración, previa propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, procederá a determinar la cuantía a reducir o, en su caso, diferir de las remuneraciones pendientes de abono aplicables al Consejero Delegado antes de que dicha cantidad sea percibida.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No ha habido remuneraciones suplementarias.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

La Sociedad no ha concedido anticipos, créditos o garantías a sus consejeros.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No ha habido remuneraciones suplementarias.

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

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

La Junta General Ordinaria de Accionistas de 31 de marzo de 2020 aprobó la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, con un periodo de vigencia para los ejercicios 2020, 2021 y 2022. Si bien en el ejercicio 2022 no ha finalizado el periodo de vigencia de la política, el consejo de administración, previo informe favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones, ha acordado someter a la Junta General de Accionistas de 2022 la aprobación de una nueva política de remuneraciones aplicable a los ejercicios 2022 (desde su aprobación), 2023 y 2024, a

fin de adaptar su contenido a los nuevos requisitos sobre la política de remuneraciones introducidos en la Ley de Sociedades de Capital por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas ("Ley 5/2021"). Asimismo se han introducido algunos ajustes que permiten reforzar el alineamiento del sistema retributivo con la estrategia de la Compañía y con las recomendaciones de gobierno corporativo.

La política de remuneraciones que se presenta para su aprobación a la próxima junta general de accionistas, tiene un espíritu continuista respecto de la política de 2020 y se basa en los principios que han venido fundamentando el sistema retributivo en la Sociedad.

Como cambios más relevantes se destacan dos siguientes:

1) Respeto de los consejeros en su condición de tales.

- Eliminar la posibilidad, de que los consejeros en su condición de tales puedan ser retribuidos opcionalmente y de forma adicional a e independiente de la Retribución Fija, mediante la entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas o cualquier otro sistema referenciado al valor de las acciones, de la Sociedad o de Sociedades de su Grupo, cuya aplicación será acordada por la Junta General. Todo ello en consonancia con la modificación del Reglamento del consejo de Administración aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 28 de febrero de 2022 y que contemplaba igualmente esta posibilidad en su artículo 29 bis. 2).

- Eliminar asimismo, por falta de aplicación y carácter excepcional, la referencia a la cláusula especial de concurrencia y a la posible indemnización a percibir por tal concepto, que venía regulada en el artículo 23.3 del Reglamento de Consejo y cuya supresión de dicho texto normativo, junto con otras modificaciones del Reglamento, ha sido aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 28 de febrero de 2022.

2) Respeto de los Consejeros con funciones ejecutivas, se permite que en circunstancias especiales la comisión de nombramientos y retribuciones pueda contar con cierta flexibilidad para proponer al Consejo la ponderación de otros objetivos y logros alcanzados o la aplicación de otros criterios en la determinación de la retribución variable a corto plazo, desglosando los ajustes de forma detallada en el informe anual de remuneraciones.

3) Adaptación a los requisitos sobre la política de remuneraciones introducidos en la Ley de Sociedades de Capital por la Ley 5/2021.

Incorporar mejoras de redacción y añadir los apartados número 3 sobre el proceso de determinación, revisión y aplicación de la política de remuneraciones y el apartado número 7 sobre la coherencia de la política con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

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

El enlace directo al documento en el que figura la Política de Remuneraciones vigente disponible en la página web es el siguiente: <https://ence.es/inversores/gobierno-corporativo/codigo-de-conducta-y-politicas-corporativas/>

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

En la votación del punto octavo del orden del día de la Junta General de Accionistas celebrada el 26 de marzo de 2021, relativo a la votación consultiva del informe anual de remuneraciones correspondiente al ejercicio 2020, se emitieron 145.307.985 votos válidos, representativos de un 59% del capital social con derecho a voto. Fue aprobado por mayoría de 144.617.518 votos (99,52% de los votos válidamente emitidos) Teniendo en cuenta que el porcentaje de voto a favor del informe de 2020 es más de un 4,72% superior al de 2019, la Sociedad entiende que las medidas adoptadas dirigidas a completar la información que se ofrece en el Informe, continúan siendo recibidas de forma positiva por los accionistas, que han mostrado su apoyo mayoritario revalidando un año más su acuerdo con un porcentaje de aprobación muy elevado, alcanzando casi el 100%.

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

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

Las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C de este informe han sido aprobadas por el consejo de administración, previo informe favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones, en aplicación de la política de remuneraciones.

Respecto de la retribución variable a corto plazo del consejero delegado correspondiente al ejercicio 2021, la comisión de nombramientos y retribuciones, con fecha 24 de enero de 2022, evaluó el grado de cumplimiento de los objetivos fijados, previamente auditados por la Dirección de Auditoría Interna de la Sociedad, e informó favorablemente la propuesta de retribución variable que fue aprobada por el consejo en su sesión de 28 de febrero de 2022.

La remuneración fija del consejero delegado por sus funciones ejecutivas asciende a la cantidad de 664.125 euros de acuerdo con la retribución prevista en su contrato de prestación de servicios y en la política de remuneraciones vigente. Sin embargo, la remuneración fija devengada por el consejero delegado por sus funciones ejecutivas para el ejercicio 2021 sobre la que se informa en la sección C de este informe (denominada "Sueldo" en el cuadro de dicha sección C) asciende a 531.300 euros, no coincidiendo con la anteriormente mencionada.

Ello se debe a que, como ya se informó en 2020, con carácter voluntario, extraordinario, temporal y no consolidable, la retribución fija a percibir por el consejero delegado en 2021 se vería reducida en un 20%, respecto de la retribución fija percibida en 2020 y, únicamente, en el caso de que el beneficio de la Sociedad después de impuestos en el ejercicio 2021 fuera positivo, el consejero delegado recuperaría el importe de la retribución fija no percibida en 2021. No procede la recuperación del 20% reducido, ya que el beneficio neto después de impuestos en el ejercicio 2021 ha sido negativo debido a las provisiones dotadas como consecuencia de las sentencias de la Audiencia Nacional por las que declara la nulidad de la prórroga de la concesión sobre la que se asienta la biofábrica de Pontevedra.

No obstante lo anterior, cabe señalar que la retribución fija reducida no se tomará como referencia para el cálculo de la retribución variable de 2021, del ILP 2019/23, de los beneficios sociales o de cualquier otro componente retributivo vinculado a la retribución fija, incluida la determinación, en su caso, de las indemnizaciones por resolución del contrato.

Por su parte, la "Remuneración Fija" del presidente del consejo informada en la sección C de este informe (135 miles euros), se corresponde con el importe aprobado por el consejo de administración como retribución fija por la condición de presidente del consejo, importe que se recoge igualmente en la política de remuneraciones y que se mantiene invariable desde el ejercicio 2018.

Todos los componentes retributivos indicados en el apartado C han sido igualmente revisados por la comisión de nombramientos y retribuciones de 24 de enero de 2022, que ha aplicado los conceptos e importes previstos en la política de remuneraciones de los consejeros, y aprobados por el consejo de administración de 28 de febrero de 2022.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No han tenido lugar desviaciones del procedimiento establecido.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se han aplicado excepciones temporales.

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

La política de remuneraciones prevé entre sus objetivos promover la consecución del interés social, incorporando los mecanismos precisos para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables y, con relación a los Consejeros ejecutivos, fomentar una cultura de compromiso con los objetivos y de compartir los éxitos y riesgos del negocio, alineando la retribución con los objetivos a corto y largo plazo.

La compensación total de los consejeros ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo, (iii) una retribución variable a largo plazo/plurianual, (iv) prestaciones asistenciales y (v) retribuciones en especie.

En cuanto al mix retributivo del Presidente y Consejero Delegado correspondiente a 2021, tomando como referencia la remuneración total y el nivel de cumplimiento de la variable anual en este ejercicio, la retribución fija representa un 100% (del que un 15% se corresponde con la retribución fija en su condición de presidente y un 85% con la retribución fija por funciones ejecutivas) y la retribución variable anual un 0%. Para el cálculo del mix retributivo no se ha tenido en cuenta la remuneración a largo plazo que en el ejercicio 2021 no se liquida.

La retribución variable a corto plazo para 2021 del consejero delegado, aprobado por el Consejo e informado favorablemente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, al que con más detalle se hace referencia en el apartado B.7 de este informe, incluye métricas cuantificables y medibles que reflejan las palancas de valor de la compañía y el desempeño de la sociedad respecto de cada una de ellas, y a la vez aseguran la sostenibilidad de la empresa en el largo plazo.

En este sentido los objetivos se vinculan al crecimiento de la compañía, a la ejecución operativa, a la generación de caja, al cumplimiento de parámetros de comportamiento medioambiental y relacionado con las personas, su seguridad y el clima organizacional, así como la valoración global de su gestión durante el ejercicio a partir de ciertas actuaciones especialmente destacables que se detallan en el apartado B.6. Todos ellos en su conjunto, se alinean con el interés de la sociedad y ofrecen un balance equilibrado y enfocado al crecimiento sostenible.

Por su parte los planes de retribución variable a largo plazo, se inscriben en un marco plurianual, siempre superior a dos años, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en resultados a largo plazo y se tiene en cuenta el ciclo económico correspondiente.

El incentivo al largo plazo correspondiente a 2021, igualmente informado favorablemente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobado por la Junta General de Accionistas de 2019, tiene una duración de cinco años, comprendiendo el periodo 2019-2023, en coherencia con el Plan Estratégico de Ence.

Entre los objetivos de este plan está el de promover la sostenibilidad de la sociedad para la creación de valor a largo plazo, reforzar la orientación del equipo directivo y del consejero delegado a la revalorización de la compañía, mejorar el clima organizacional e incentivar la consecución de los objetivos de negocio comprometidos en el plan estratégico.

Un 70% de la retribución a largo plazo del consejero delegado se abona en acciones sobre la base de creación de valor de manera que los intereses del consejero delegado se alineen con los de los accionistas. Además, existe una obligación para el consejero delegado de mantener un número de acciones equivalente a 2 veces su Retribución Fija anual durante el plazo de 3 años.

En conclusión, el sistema retributivo de la Sociedad establece un equilibrio adecuado entre sus componentes fijos y variables, de manera que en un escenario de cumplimiento estándar de los objetivos asociados a la retribución variable anual y plurianual, la retribución fija representa en torno al 40% del total de la compensación.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

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

De acuerdo con la política de remuneraciones vigente, la compensación total de los consejeros ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo, (iii) una retribución variable a largo plazo/plurianual, (iv) prestaciones asistenciales y (v) retribuciones en especie.

Por su parte, de acuerdo con la política vigente, la compensación de los consejeros en su condición de tales se compone de una retribución fija y otros posibles conceptos en especie tales como seguro de vida, accidentes, enfermedad y asistencia sanitaria, siendo el importe máximo anual de las Retribuciones para el conjunto de los Consejeros en su condición de tales de 1.900.000 euros.

Sobre esta base, en los apartados anteriores se ha explicado en detalle cómo la remuneración devengada en el ejercicio, referida a los elementos retributivos anteriormente indicados, cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Por lo que se refiere a la contribución de la remuneración devengada al rendimiento sostenible y a largo plazo de la Sociedad, cabe señalar que la determinación de la remuneración devengada responde a lo dispuesto en la política de remuneraciones y ésta se diseña de forma coherente con la estrategia de la compañía y la orientación a la obtención de resultados a largo plazo. Por ello la remuneración de los consejeros ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos (fija, variable a corto plazo y variable a largo plazo); en cuanto a las métricas, para la retribución a corto plazo se fijan objetivos concretos y cuantificables, de carácter financiero y no financiero, vinculados al interés social y al crecimiento sostenible de la compañía y, por su parte, la retribución a largo plazo se vincula a objetivos relacionados con el crecimiento de la compañía, la generación de valor para el accionistas y tiene un foco específico en el clima laboral y la sostenibilidad como palancas de valor en el desarrollo de la compañía.

El sistema de remuneración busca un equilibrio entre los componentes fijos y variables de la remuneración y permite que, en caso de no obtenerse niveles de consecución mínima o superarse los umbrales definidos, no se perciba retribución alguna, lo cual se ha materializado este ejercicio al no cumplirse los umbrales mínimos de mejora de Ebitda fijados.

En cuanto a la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, a corto y largo plazo, tal y como se ha explicado en el apartado anterior, la consecución de los objetivos del consejero ejecutivo, tanto anuales como los plurianuales, se liga a una serie de métricas predeterminadas de diversa índole, financieras y no financieras, con el objetivo de no circunscribir la retribución variable a corto plazo únicamente a metas de cumplimiento anual, como pueden ser las financieras, sino también incluir metas a largo

plazo relacionadas con otros aspectos materiales para la sostenibilidad de la Sociedad como son el desempeño medioambiental y la seguridad en el trabajo.

Las métricas de la retribución variable a corto y a largo plazo del Consejero Delegado, que se han desglosado en este informe, responden a lo anterior.

Tal y como puede deducirse de todo lo anterior, los mecanismos establecidos en la política de remuneraciones han tenido debida aplicación y cumplen su objetivo de alinear la remuneración del consejero con la consecución de los resultados a corto y largo plazo de la Sociedad y contribuir al rendimiento sostenible y a largo plazo de la Sociedad.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	145.307.985	59,00

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	516.906	0,36
Votos a favor	144.617.518	99,52
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	173.561	0,12

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

Los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales no se han modificado respecto del año anterior.

Por tanto, la remuneración fija de los consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2021 se mantiene en 44.500 euros, y la remuneración fija para el Presidente del consejo en 135.000 euros.

El importe de las dietas por asistencia a las reuniones del consejo y de sus comisiones en el ejercicio 2021 se mantiene en las mismas cuantías que para el ejercicio anterior y son las siguientes:

Miembros del consejo: 2.020 €

Presidentes de las comisiones: 4.050 €

Miembros de las comisiones: 3.000 €

El Presidente del consejo y de la comisión ejecutiva no percibe dietas por asistencia.

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

El consejero delegado, D. Ignacio de Colmenares Brunet, es el único consejero ejecutivo, y por el desempeño de las funciones que tiene delegadas, y su condición de primer ejecutivo, percibe la retribución prevista en el contrato de prestación de servicios celebrado entre éste y la Sociedad.

La retribución fija por funciones ejecutivas, de acuerdo con los términos del contrato de prestación de servicios y la política de remuneraciones, asciende a la cantidad de 664.125 euros. Sin embargo, tal y como ya se ha expuesto en el apartado B.1.1. del presente informe, dicho importe se ha visto reducido en un 20% para el ejercicio 2021, habiendo percibido como retribución por funciones ejecutivas, tras la aplicación de la mencionada reducción, la cantidad de 531.300 euros.

Adicionalmente, durante el ejercicio 2021 el consejero delegado ha percibido 135.000 euros correspondientes a la retribución fija por su condición de presidente, tal y como se recoge en la política de remuneraciones.

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

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

Los consejeros no perciben ninguna retribución variable por su condición de tales. El Consejero Delegado, conforme a lo establecido en la Política de Remuneraciones y en su contrato de prestación de servicios, percibe una retribución variable a corto plazo determinada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función del grado de cumplimiento de objetivos anuales tanto de la Sociedad como del desempeño del Consejero Delegado.

Dichos objetivos anuales son objetivos cuantitativos y cualitativos (de negocio, financieros, operativos, de desempeño medioambiental, etc.) predeterminados por el Consejo de Administración. De esta forma, corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la aprobación de los objetivos al inicio de cada ejercicio, y la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el mismo.

La determinación de los objetivos anuales del Consejero Delegado correspondientes al ejercicio 2021 fue informada favorablemente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su sesión de 25 de enero de 2021 y aprobados por el Consejo en su sesión de 26 de enero de 2021, y la evaluación de su nivel de cumplimiento fue informada favorablemente por la comisión en su sesión de 24 de enero de 2022, siendo aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 25 de enero de 2022, tras la confirmación del auditor interno.

Los objetivos fijados para 2021, su peso y su nivel de consecución fueron los siguientes:

Cash Flow: EBITDA CONTABLE y variación del circulante M€ (total Ence). PG 21 no incluye Termo (peso 15%) - consecución 120%. Puntos 18%
Cash Cost Celulosa (peso 17,5%) - no se alcanza el nivel mínimo del objetivo fijado
Cash Cost Plantas Independientes Energía (peso 12,5%) - no se alcanza el nivel mínimo del objetivo fijado
Gastos generales de estructura (peso 10%) - consecución 108,97%. Puntos 10,90%
Ejecución del "pipe line" Plantas Independientes energía (peso 10%) - consecución - no se alcanza el nivel mínimo del objetivo fijado
Volumen Producción celulosa (peso 10%) - consecución 51,81%. Puntos 5,18%
Venta de MWh en Plantas Independientes Energía (peso 5%) - consecución 72,72% .Puntos 3,64%

Clima Organizacional (peso 5%) - no se alcanza el nivel mínimo del objetivo fijado
Implementación de los planes de acción de acción de las incidencias de prioridad inmediata (y alta) de los informes de Auditoría Interna de celulosa y energía (peso 5%) - consecución 60%. Puntos 3.
Seguridad Laboral (10%) - Puntos 6,95%
Mejora comportamiento ambiental (5%) -Puntos 5,08%
Valoración por el Consejo de la gestión global durante el ejercicio (20%) - consecución 120%. Puntos 24.

Tal y como se informó en el Informe de Remuneraciones del ejercicio anterior, para el cálculo del importe resultante de la retribución variable anual se multiplicará el resultado de los objetivos cuantitativos por 0,80 y se sumará el resultado de la valoración cualitativa.

La escala de cumplimiento se compone de tres niveles: nivel crítico, nivel target (100%) y nivel máximo (120%). El importe final se calcula teniendo en cuenta el grado de cumplimiento y la ponderación o peso asignada a cada objetivo, aplicando el procedimiento que la compañía tiene definido al efecto, revisado por el auditor interno.

En particular, el nivel de consecución global de los objetivos asociados a la retribución variable anual del consejero delegado en 2021 ha sido del 63,79%.
Correspondiendo un nivel de consecución del 49,74% los objetivos cuantitativos y del 24% al objetivo cualitativo.

Respecto de esta valoración cualitativa el consejo de administración a propuesta de la Comisión de NR ha puesto de manifiesto que el año 2021 ha supuesto un gran desafío para la compañía ya que, a las dificultades que conlleva la gestión de las operaciones con la continuidad de la presencia del COVID y a la prolongada incertidumbre derivada de la situación judicial de la biofábrica de Pontevedra, se han añadido retos adicionales, tales como la gran volatilidad de los costes de los combustibles y costes logísticos que han impactado los precios relativos a las materias primas básicas tanto en energía como en celulosa; el debate público que ha suscitado la situación de la biofábrica de Pontevedra y que ha requerido un gestión continua interna, de cara a los equipos, y externa, de carácter institucional y la necesidad, derivada de estas circunstancias, de abordar un proceso ordenado de reestructuración de costes para mantener la competitividad de la compañía.

En este entorno, variable e incierto, el Consejo ha valorado especialmente el liderazgo del Consejero Delegado, su capacidad de trabajo y la permanente búsqueda de alternativas, que se han traducido en el desarrollo de actuaciones y medidas operativas y de otro tipo que han redundado en mejorar la posición de la Sociedad para el ejercicio entrante.

No obstante todo lo anterior, debe tenerse en cuenta que a pesar del nivel de consecución obtenido tanto en el cumplimiento de los objetivos fijados como respecto de la valoración de su desempeño, el Consejero Delegado no percibirá retribución variable en el año 2021 al no haberse superado los umbrales definidos para ello con relación al EBITDA, en concreto conseguir una mejora de Ebitda operativo en el negocio de celulosa de 25 millones de euros y de 17 millones de euros en el negocio de energía.

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

La Política de Remuneraciones establece que, con el objetivo de reconocer el esfuerzo y la generación de valor para la Compañía por parte de sus Consejeros Ejecutivos, se podrán establecer Planes de Retribución Variable a Largo Plazo vinculados a la consecución de objetivos de la Sociedad.

Dichos planes deberán contener el periodo de tiempo concreto en el que medir los resultados (siendo siempre superior a 2 años); contar con objetivos y métricas específicas de resultados, umbrales máximos y mínimos de cumplimiento; y fijar una cuantía "target" y máxima a recibir en metálico y/o acciones en el caso del cumplimiento de los objetivos fijados.

En este sentido, la Junta General de Accionistas aprobó el 28 de marzo de 2019 un Plan de Incentivo a Largo Plazo para los ejercicios 2019-2023, cuyas características se recogen en la Política de Remuneraciones de los consejeros 2020-2022 y se han detallado en la sección A de este informe. Asimismo, las características citadas se encuentran incluidas en la Política de Remuneraciones 2022-2024 que se someterá a aprobación de la Junta 2022, para el caso que resulte aprobada.

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

Durante el ejercicio no se ha reducido ni reclamado la devolución de componentes variables.

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

cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Los consejeros en su condición de tal perciben únicamente una retribución fija consistente en una asignación periódica y unas dietas por la asistencia a las reuniones, sin que la Sociedad realice aportaciones a planes de pensiones u otros sistemas de ahorro a largo plazo. El Consejero Delegado, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y de conformidad con el contrato de prestación de servicios, es beneficiario de un sistema de previsión social mixto para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, así como de un sistema de previsión social de prestación definida con independencia del sistema de previsión social anterior. El sistema de previsión social mixto antes mencionado es un sistema de aportación definida donde el consejero delegado aporta el 1% de su Retribución Fija anual y la Sociedad aporta el 5,25% de ésta. Estos derechos del contrato de seguro mixto de ahorro de aportación definida en su componente de ahorro son compatibles con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero delegado.

El consejero delegado perderá los derechos relativos a las aportaciones efectuadas por la sociedad en los supuestos recogidos en su contrato de prestación de servicios:

- Extinción del contrato por infracción legal o incumplimientos graves del contrato que redunden en perjuicio verificable para la sociedad.
- Dimisión voluntaria del consejero delegado, no motivada por un cambio de control en los términos previstos en dicho contrato, antes de cumplir 62 años.
- Incumplimiento por parte del consejero delegado de la obligación de no competencia tras el cese.

En relación con el seguro de vida y accidente, el consejero delegado aporta el 50% del coste de la prima (con el límite del 1,125% de la Retribución Fija anual) y la sociedad aporta el 50% de la prima más la diferencia del coste en el supuesto de que la aportación del consejero delegado supere el mencionado límite. Las contingencias cubiertas por el seguro son las siguientes: jubilación, invalidez permanente, total declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente, incapacidad permanente absoluta declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente, gran invalidez declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente y fallecimiento.

El capital asegurado asciende al equivalente a 35 mensualidades de la Retribución Fija anual del consejero delegado o, en caso de que las contingencias sean derivadas de accidente, el capital que percibiría sería equivalente de 70 de dichas mensualidades.

Por otro lado, a partir del 1 de febrero de 2016, se estableció un sistema de previsión social de prestación definida adicional al sistema de previsión social mixto, como instrumento de incentivo de permanencia. La aportación correspondiente al ejercicio 2021 ascendió a 186 miles €, asumida en su totalidad por la sociedad. Se vincula a una edad de 62 años o más, y se introduce el derecho al cobro de un seguro de jubilación cuando se cumplan las siguientes condiciones: (a) extinción del contrato por la dimisión del consejero delegado en su cargo conforme a las cláusulas contractuales; y (b) que dicha extinción se produzca a una edad igual o superior a 62 años. Dicha prestación será de un importe igual a una anualidad de la Remuneración Fija, más la remuneración variable percibida en el año anterior al momento del cese.

En cualquier caso, la suma de las aportaciones de la Sociedad a este sistema de previsión de prestación definida y al sistema de previsión social mixto no podrá superar al año la suma de las percepciones que por todos los conceptos hubiera recibido el Consejero Delegado en el último ejercicio económico, o año natural si esta cuantía es mayor, por su pertenencia al Consejo de Administración tanto por su condición de presidente como por sus funciones ejecutivas.

El importe de los derechos del consejero delegado en el año 2021 por cada tipo de póliza se detallan en el apartado C. Dichos derechos son no consolidados, habida cuenta de la existencia de condiciones en ambos casos cuyo cumplimiento podría suponer la pérdida de dichos derechos.

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

Durante el ejercicio no se han devengado indemnizaciones ni pagos derivados de ceses

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

No se han producido modificaciones durante el ejercicio.

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

No ha habido ninguna remuneración suplementaria.

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

No se han concedido créditos, anticipos o garantías.

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

Tal y como se ha explicado en el apartado A, la Sociedad tiene contratada una póliza que asegura al colectivo formado por el conjunto de los consejeros frente a los siguientes riesgos derivados de accidente: fallecimiento, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente parcial (el riesgo de incapacidad permanente no lo tienen cubierto los consejeros que hayan superado la edad de 75 años). Adicionalmente, la Sociedad ofrece a los consejeros y a sus cónyuges la posibilidad de realizar anualmente un reconocimiento médico.

El Presidente de Honor del Consejo de Administración, adicionalmente a la retribución fija descrita en el epígrafe C del presente informe, es beneficiario de un seguro de salud. El detalle de la remuneración de los consejeros por dichos conceptos en 2021 se recoge en el apartado C.1 de este Informe.

El Consejero Delegado, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y de conformidad con el contrato de prestación de servicios, es beneficiario de un vehículo de empresa, de un seguro médico familiar con opción de cuadro médico o reembolso y de un seguro mixto de ahorro y de vida y accidente. En relación con el seguro de vida y accidente, el consejero delegado aporta el 50% del coste de la prima (con el límite del 1,125% de la Retribución Fija anual) y la sociedad aporta el 50% de la prima más la diferencia del coste en el supuesto de que la aportación del consejero delegado supere el mencionado límite, siendo los riesgos cubiertos por el seguro los siguientes: jubilación, invalidez permanente total declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente, incapacidad permanente absoluta declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente, gran invalidez declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente y fallecimiento. El capital asegurado asciende al equivalente a 35 mensualidades de la retribución fija del Consejero Delegado o, en caso de que las contingencias sean derivadas de accidente, el capital que percibiría sería equivalente a 70 de dichas mensualidades.

El detalle de la remuneración del Consejero Delegado por dichos conceptos en 2021 se recoge en el apartado C.1.

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

No aplica

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

Los consejeros no perciben ninguna otra remuneración distinta de las explicadas en los epígrafes anteriores.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña JOSÉ GUILLERMO ZUBIA GUINEA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña AMAIA GOROSTIZA TELLERIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña IRENE HERNÁNDEZ ÁLVAREZ	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don FERNANDO ABRIL-MARTORELL HÉRNANDEZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña ROSA GARCÍA PIÑEIRO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don VICTOR URRUTIA VALLEJO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ REAL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JAVIER ARREGUI ABENDIVAR	Consejero Dominical	Desde 26/03/2021 hasta 31/12/2021
Don GORKA ARREGUI ABENDIVAR	Consejero Dominical	Desde 26/03/2021 hasta 31/12/2021
Don OSCAR ARREGUI ABENDIVAR	Consejero Dominical	Desde 26/03/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARÍA PAZ ROBINA ROSAT	Consejero Independiente	Desde 26/03/2021 hasta 31/12/2021
TURINA 2000, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 26/03/2021
RETOS OPERATIVOS XXI, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 26/03/2021
Don JUAN LUIS ARREGUI CIARSOLO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 26/03/2021
Don JOSÉ CARLOS DE ÁLAMO JIMÉNEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 26/03/2021
Don JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 26/03/2021

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	135			531					666	1.259
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	45	28	42						115	123
Doña JOSÉ GUILLERMO ZUBIA GUINEA	45	28	79						152	148
Doña AMAIA GOROSTIZA TELLERIA	45	28	34						107	92
Doña IRENE HERNÁNDEZ ÁLVAREZ	45	28	71						144	130
Don FERNANDO ABRIL-MARTORELL HÉRNANDEZ	45	28	57						130	119
Doña ROSA GARCÍA PIÑEIRO	45	28	43						116	118
Don VICTOR URRUTIA VALLEJO	45	24	12						81	95
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ REAL	45	26	39						110	6
Don JAVIER ARREGUI ABENDIVAR	37	22	21						80	
Don GORKA ARREGUI ABENDIVAR	33	20	33						86	
Don OSCAR ARREGUI ABENDIVAR	33	20	51						104	
Doña MARÍA PAZ ROBINA ROSAT	37	22	12						71	
TURINA 2000, S.L.	11	8	12						31	121
RETOS OPERATIVOS XXI, S.L.	11	8	9						28	118
Don JUAN LUIS ARREGUI CIARSOLO	11								11	89
Don JOSÉ CARLOS DE ÁLAMO JIMÉNEZ	11	8	11						30	122
Don JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	11	8	6						25	98

Observaciones

El importe indicado en el apartado "Sueldo" en relación con D. Ignacio de Colmenares Brunet, por importe de 531 miles de euros, se corresponde con su remuneración por funciones ejecutivas de acuerdo con lo estipulado en su contrato y en la política de remuneraciones (664 miles de euros) habiéndole aplicado la reducción del 20% de acuerdo con lo ya informado en el apartado B del presente informe.

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	Plan de Incentivo a largo plazo 2019 - 2023 (Ciclo I)	208.286	208.286	208.286	208.286			0,00				208.286
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	Plan de Incentivo a largo plazo 2019 - 2023 (Ciclo II)	312.428	312.428	312.428	312.428			0,00				312.428

Observaciones

La cifra de 208.286 es el número máximo de acciones que le corresponderían al Sr. Colmenares en el Ciclo I (2019-2021) en el caso de cumplimiento del nivel máximo (130%) del Plan y del resto de condiciones previstas en el mismo. Para el nivel de cumplimiento target (100%) el número de acciones a percibir por el Sr. Colmenares en la fecha prevista de pago del Ciclo I sería de 160.220. La cifra de 312.428 es el número máximo de acciones que le corresponderían al Sr. Colmenares en el Ciclo II (2019-2023) en el caso de cumplimiento del nivel máximo (130%) del Plan y del resto de condiciones previstas en el mismo. Para el nivel de cumplimiento target (100%) el número de acciones a percibir por el Sr. Colmenares en la fecha prevista de pago del Ciclo I sería de 240.330.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET			221	222			1.528	1.303

Observaciones

Los datos informados en el cuadro se refieren a los dos sistemas de ahorro a largo plazo del Presidente y consejero delegado informados a lo largo de este informe. Los datos desglosados serían los siguientes: La aportación de la sociedad al sistema de ahorro mixto en 2021 ha sido de 35 miles de euros, misma cantidad que en 2020. El importe de los fondos acumulados en 2021 por este sistema es de 436 miles de euros. La aportación de la sociedad al sistema de prestación definida en 2021 ha sido de 186 miles de euros, siendo en 2020 de 187 miles de euros. El importe de los fondos acumulados en 2021 por este sistema es de 1092 miles de euros. Ninguno de los dos sistemas tiene derechos consolidados. A efectos aclaratorios, se indica que los importes acumulados en el fondo se conforman como la suma de lo aportado ajustada por la rentabilidad obtenida por el fondo durante el ejercicio.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	Reconocimiento médico	2
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	Seguro médico	2
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	Vehículo	3

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	Seguro de accidentes y reconocimiento médico	2
Doña JOSÉ GUILLERMO ZUBIA GUINEA	Seguro de accidentes y reconocimiento médico	2
Doña AMAIA GOROSTIZA TELLERIA	Seguro de accidentes	
Doña IRENE HERNÁNDEZ ÁLVAREZ	Seguro de accidentes y reconocimiento médico	1
Don FERNANDO ABRIL-MARTORELL HÉRNANDEZ	Seguro de accidentes y reconocimiento médico	3
Doña ROSA GARCÍA PIÑEIRO	Seguro de accidentes y reconocimiento médico	2
Don VICTOR URRUTIA VALLEJO	Seguro de accidentes	2
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ REAL	Seguro de accidentes	2
Don JAVIER ARREGUI ABENDIVAR	Seguro de accidentes	
Don GORKA ARREGUI ABENDIVAR	Seguro de accidentes	
Don OSCAR ARREGUI ABENDIVAR	Seguro de accidentes	
Doña MARÍA PAZ ROBINA ROSAT	Seguro de accidentes	
TURINA 2000, S.L.	Seguro de accidentes	
RETOS OPERATIVOS XXI, S.L.	Seguro de accidentes	
Don JUAN LUIS ARREGUI CIARSOLO	Seguro de accidentes y seguro médico	1
Don JOSÉ CARLOS DE ÁLAMO JIMÉNEZ	Seguro de accidentes	
Don JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	Seguro de accidentes	

Observaciones

Los importes se expresan en miles de euros

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET										

Observaciones

D. Ignacio de Colmenares Brunet es el único consejero que es representante persona física administrador único, administrador solidario o consejero de otras sociedades del grupo, pero no percibe retribuciones por el desempeño de su cargo.

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	666			7	673						673
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	115			2	117						117
Doña JOSÉ GUILLERMO ZUBIA GUINEA	152			2	154						154
Doña AMAIA GOROSTIZA TELLERIA	107				107						107
Doña IRENE HERNÁNDEZ ÁLVAREZ	144			1	145						145
Don FERNANDO ABRIL-MARTORELL HÉRANDEZ	130			3	133						133

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Doña ROSA GARCÍA PIÑEIRO	116			2	118						118
Don VICTOR URRUTIA VALLEJO	81			2	83						83
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ REAL	110			2	112						112
Don JAVIER ARREGUI ABENDIVAR	80				80						80
Don GORKA ARREGUI ABENDIVAR	86				86						86
Don OSCAR ARREGUI ABENDIVAR	104				104						104
Doña MARÍA PAZ ROBINA ROSAT	71				71						71
TURINA 2000, S.L.	31				31						31
RETOS OPERATIVOS XXI, S.L.	28				28						28
Don JUAN LUIS ARREGUI CIARSOLO	11			1	12						12

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don JOSÉ CARLOS DE ÁLAMO JIMÉNEZ	30				30						30
Don JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	25				25						25
TOTAL	2.087			22	2.109						2.109

Observaciones

En relación con el importe percibido por el conjunto de consejeros por su condición de tales en el ejercicio 2021, que asciende a 1.576 de euros se hace constar que dicha cifra no supera el límite máximo establecido por la junta general de accionistas, fijado en 1.900 miles de euros.

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros ejecutivos									
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	673	-46,54	1.259	-15,84	1.496	35,63	1.103	-13,49	1.275

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros externos									
Don JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	25	-74,49	98	12,64	87	-22,32	112	17,89	95
Don FERNANDO ABRIL- MARTORELL HÉRNANDEZ	130	9,24	119	16,67	102	-8,11	111	7,77	103
Don JUAN LUIS ARREGUI CIARSOLO	11	-87,64	89	-39,46	147	-38,49	239	4,37	229
Doña JOSÉ GUILLERMO ZUBIA GUINEA	152	2,70	148	11,28	133	-3,62	138	13,11	122
Don JOSÉ CARLOS DE ÁLAMO JIMÉNEZ	30	-75,41	122	11,93	109	7,92	101	0,00	101
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	115	-6,50	123	6,96	115	6,48	108	25,58	86
Don VICTOR URRUTIA VALLEJO	81	8,00	75	1,35	74	-10,84	83	5,06	79
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ REAL	110	n.s	6	-	0	-	0	-	0
Doña ROSA GARCÍA PIÑEIRO	116	-1,69	118	16,83	101	60,32	63	-	0
Doña IRENE HERNÁNDEZ ÁLVAREZ	144	10,77	130	103,13	64	-	0	-	0
Doña AMAIA GOROSTIZA TELLERIA	107	16,30	92	50,82	61	-	0	-	0
TURINA 2000, S.L.	31	-74,38	121	15,24	105	0,96	104	-	0
RETOS OPERATIVOS XXI, S.L.	28	-76,27	118	22,92	96	15,66	83	10,67	75

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Don GORKA ARREGUI ABENDIVAR	87	-	0	-	0	-	0	-	0
Don JAVIER ARREGUI ABENDIVAR	80	-	0	-	0	-	0	-	0
Don OSCAR ARREGUI ABENDIVAR	105	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña MARÍA PAZ ROBINA ROSAT	71	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	-193	-421,62	-37	-	11	-93,64	173	44,17	120
Remuneración media de los empleados									
	57	-8,06	62	-7,46	67	11,67	60	-6,25	64

Observaciones

A efectos del cálculo de la remuneración media de la plantilla FTE equivalente incluyendo al Comité de Dirección, se han tenido en cuenta todos los siguientes conceptos salariales desglosados en la nota sobre "Gastos de personal" incluida en las cuentas anuales consolidadas de ENCE: 1) "Sueldos y Salarios" 2) "Aportación plan pensiones", 3) "Otros gastos sociales" y 4) "Plan de retribución a largo plazo". No se incluyen los conceptos salariales "seguridad social a cargo de la empresa" al no ser un concepto retributivo percibido por el personal, ni las "indemnizaciones".

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[]

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

[28/02/2022]

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

- [] Si
- [✓] No