
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

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

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

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

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

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) y los estatutos sociales, con la intervención de los órganos sociales previstos en dicha normativa.

En particular, el artículo 21.2 de los estatutos sociales de Ence incluye, entre las competencias de la junta general, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros en los términos establecidos en la LSC. Por su parte, el artículo 529 novodécimo de la LSC establece que la política de remuneraciones de los consejeros se aprobará por la junta general de accionistas, al menos cada tres años, será motivada y deberá acompañarse de un informe de la comisión de nombramientos y retribuciones.

De conformidad con lo anterior, la junta general de accionistas celebrada el 31 de marzo de 2020 aprobó la política vigente de remuneraciones de los consejeros, previo informe favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones. Tanto la política como el informe se encuentran disponibles de forma permanente en la web corporativa www.ence.es

Como se explicó en el citado informe, la política de remuneraciones vigente tiene un espíritu continuista respecto de la política de 2018, para cuya redacción ENCE contó con el asesoramiento de KPMG. Dicho asesor externo 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 el asesor externo.

Como explicó la comisión de nombramientos y retribuciones en su informe, sin perjuicio del mantenimiento del sistema retributivo general, se consideró conveniente proponer a la Junta General de Accionistas la aprobación de una nueva política de remuneraciones a fin de regular expresamente la situación de coincidencia del cargo de consejero delegado y presidente del consejo de administración en una sola persona, así como incorporar las mejoras derivadas de la información recibida por parte de inversores institucionales y "proxy advisors" en el proceso periódico de consulta realizado por la Sociedad en materia de buen gobierno.

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)
- otras cláusulas contractuales: cláusulas de indemnización, preaviso y no concurrencia en caso de cese y cláusula de exclusividad

En cuanto a las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, en aplicación de la política de remuneraciones de los consejeros, en 2021 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- Respecto de la retribución variable a corto plazo del consejero delegado correspondiente al ejercicio 2020, la comisión de nombramientos y retribuciones, con fecha 25 de enero de 2021, 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 de administración en su sesión de 26 de enero de 2021.

- Con relación a la retribución variable a corto plazo del consejero delegado para el ejercicio 2021, la comisión de nombramientos y retribuciones en su sesión de 25 de enero de 2021 informó favorablemente la propuesta de fijación de objetivos, que fue aprobada por el consejo de administración en su sesión de 26 de enero de 2021.

A lo largo del presente informe, se detallan los procedimientos y mecanismos aplicados por la comisión de nombramientos y retribuciones 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.

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

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

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 2020 es la siguiente: el 55% de su retribución en 2020 se corresponde con su remuneración fija por funciones ejecutivas, el 11% con su retribución fija como presidente del consejo y el 34% con su retribución variable a corto plazo.

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 2021 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.

En relación con la retribución variable anual del consejero ejecutivo en 2021, el consejo de administración ha previsto que la misma no se devengue en el caso de que no se alcancen determinados niveles de mejora de EBITDA operativo (por encima de 25 millones € en celulosa y de 17 millones € en energía), lo que refuerza aún más el compromiso de la compañía con la vinculación de este tipo de retribución al desempeño y resultados de la sociedad.

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 periodo 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 específico 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.

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

Los Estatutos Sociales de ENCE (art. 42 y 43) 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.

La retribución fija que se prevé devengarán en el ejercicio en curso los consejeros en su condición de tales, es 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 €

- **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.**

Los estatutos sociales establecen que la retribución prevista en el párrafo anterior es compatible e independiente de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones, pensiones o compensaciones de cualquier clase, establecidos con carácter general o singular para aquellos miembros del consejo de administración que mantengan con la Sociedad una relación laboral común o especial de alta dirección o de prestación de servicios, relaciones que serán compatibles con la condición de miembro del consejo de administración.

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.

En el ejercicio 2021, con carácter voluntario, extraordinario, temporal y no consolidable, la retribución fija a percibir por el consejero delegado se verá reducida en un 20%, respecto de la retribución fija percibida en 2020, con efectos desde el 1 de enero de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2021. Esta reducción dejará de producir efectos con fecha 1 de enero de 2022.

No obstante lo anterior, 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.

Si el beneficio de Ence después de impuestos en el ejercicio 2021 fuera positivo, el consejero delegado recuperaría el importe de la retribución fija no percibida en 2021.

- **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.

El Presidente de Honor del Consejo de Administración (D. Juan Luis Arregui Ciarsolo), adicionalmente a la retribución fija descrita con anterioridad en el presente informe, es beneficiario de un seguro de salud.

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.

- **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 2021 son los siguientes:

Cash Flow PG 2020 (EBITDA - Variación del circulante) (15%)
Cash Cost Celulosa (17,50%)
Cash Cost P. Independientes Energía (12,50%)
Ejecución proyectos Energía (10%)
Gastos Generales de estructura (10%)
Volumen de Producción Celulosa (tAd) (10%)
Venta de MWh en Plantas Independientes de Energía (5%)
Implementación planes acción tras auditorías ante incidencias de prioridad inmediata (5%)
Clima Organizacional (5%)
Seguridad Laboral (5%)
Mejora comportamiento ambiental (5%)
Para el Consejero Delegado en el año 2021 se establece un objetivo cualitativo con un peso del 20% basado en la valoración por el Consejo de la 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.

En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que la retribución variable para 2021 sólo se percibirá a partir de la mejora del EBITDA operativo por encima de 25 millones € en celulosa y de 17 millones € en energía (sobre el real 2020 a mismos precios de celulosa y energía del año 2020 y madera ajustada por evolución PIX). De esta manera, se demuestra la vinculación de la retribución con el desempeño exitoso de la compañía en resultados, que es lo que en su caso determinaría el retorno o rendimiento del accionista.

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.

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.

- **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.

- **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.**

Con carácter general, el artículo 23.3 del Reglamento del Consejo establece que cuando, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración entendiera que se ponen en riesgo los intereses de la sociedad, el Consejero que termine su mandato o por cualquier otra causa cese en el desempeño de su cargo, no podrá prestar servicios en otra entidad que tenga carácter de competidora de la compañía durante el plazo que se establezca y que en ningún caso será superior a dos años. En tales casos, el Consejero afectado tendrá derecho a una indemnización que le compense razonablemente de los perjuicios que dicha medida pudiera realmente ocasionarle. Dicha compensación se computará dentro del límite al que se refiere el artículo 42.1 de los Estatutos.

La previsión anterior nunca ha sido de aplicación, por lo que no existen indemnizaciones pagadas o pactadas con los consejeros por terminación de sus funciones como consejeros de la sociedad en su condición de tales.

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.

- 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.

- **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.

- **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.

- 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:

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

Como se ha indicado anteriormente, la Junta General de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2020 aprobó una nueva política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2020, 2021 y 2022.

No estando prevista en la política anterior la situación de coincidencia del cargo de consejero delegado y presidente del consejo de administración, la aprobación de la nueva política de remuneraciones 2020-2022 por la junta de accionistas ha conllevado la eliminación del concepto de "Retribución Fija Íntegra" y la recuperación de la retribución fija de 664.125 del consejero delegado por sus funciones ejecutivas fijada en 2013, así como la percepción de forma separada de los importes que le correspondan en su condición de presidente del consejo.

Asimismo, la nueva política de remuneraciones ofrece un mayor detalle de la remuneración fija y variable a percibir por los consejeros por sus funciones ejecutivas, incluye las previsiones del Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023 que fue aprobado en la junta general de accionistas de 28 de marzo de 2019 e incorpora algunas mejoras en su redacción y estructura de los contenidos.

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 noveno del orden del día de la Junta General de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2020, relativo a la votación consultiva del informe anual de remuneraciones correspondiente al ejercicio 2019, se emitieron 137.653.921 votos válidos, representativos de un 56,75% del capital social y fue aprobado por mayoría de 130.814.925 votos (95,03% de los votos válidamente emitidos).

Teniendo en cuenta que el porcentaje de voto a favor del informe de 2019 es más de un 20% superior al de 2018, la Sociedad entiende que las medidas adoptadas dirigidas a completar la información que se ofrece en el Informe, entre ellas, el desglose de las métricas concretas aplicables a la remuneración variable anual del Consejero Delegado, así como los niveles posibles de cumplimiento de los objetivos previstos en el Plan de Incentivo a largo plazo 2019-2023, han sido recibidas de forma positiva por los accionistas, que han mostrado su apoyo mayoritario.

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

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

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 2020, la comisión de nombramientos y retribuciones, con fecha 25 de enero de 2021, 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 26 de enero de 2021.

En cuanto a la remuneración fija del consejero delegado por sus funciones ejecutivas informada en la sección C de este informe (denominada "Sueldo" en el cuadro de dicha sección C), el importe indicado (694 miles) se corresponde con la retribución prevista para el consejero delegado en su contrato de prestación de servicios y en la política de remuneraciones vigente (664 miles) ajustada por lo previsto en el apartado 6 de dicha política en cuanto al periodo de vigencia, en virtud del cual la remuneración fija prevista en el apartado 5.2 de la política de remuneraciones para el presidente y consejero delegado se entenderá aplicable desde su nombramiento como presidente el 30 de abril de 2019. Por ello, en este ejercicio le correspondía percibir 30 miles de euros adicionales que no fueron percibidos desde el 30 de abril de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019.

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 25 de enero de 2021, que ha aplicado los conceptos e importes previstos en la política de remuneraciones de los consejeros, y aprobados por el consejo de administración de 26 de enero de 2021.

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 2020, tomando como referencia la remuneración total y el nivel de cumplimiento de la variable anual en este ejercicio, la retribución fija representa un 66% (del que un 11% se corresponde con la retribución fija en su condición de presidente y un 55% con la retribución fija por funciones ejecutivas) y la retribución variable anual un 34%. Para el cálculo del mix retributivo no se ha tenido en cuenta la remuneración a largo plazo que en el ejercicio 2020 no se liquida.

La retribución variable a corto plazo para 2020 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 las 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 2020, 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.

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.

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.

Por otro lado, las magnitudes financieras de la Sociedad en 2020 no han sido satisfactorias, lo que refleja, por ejemplo, el margen de EBITDA obtenido en el ejercicio 2020, influido principalmente por el desplome en el precio de la celulosa, que ha caído a mínimos históricos durante el ejercicio, así como la caída del precio de la energía. No obstante, otras magnitudes operativas relevantes como las referidas al volumen de producción de celulosa o niveles de costes sí han sido positivas, gracias al importante esfuerzo del equipo directivo, liderado por el consejero delegado, a fin de reducir los costes y preservar la caja sin afectar al empleo. En este marco, el nivel de cumplimiento de objetivos a corto plazo del Consejero Delegado en 2020 ha sido del 51%, tal y como se detallará más adelante, lo que demuestra cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han influido en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

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.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	137.653.921	56,75
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	6.648.014	4,83
Votos a favor	130.814.925	95,03
Abstenciones	190.982	0,14

Observaciones

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

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 2020 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 2020 se mantiene en las siguientes cuantías:

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 percibida como retribución por funciones ejecutivas, de acuerdo con los términos del contrato de prestación de servicios y la política de remuneraciones, ascendió en 2020 a la suma del importe de 664.125 euros más la cantidad de 29.000 euros que corresponden a la diferencia no percibida como presidente del consejo desde el mes de abril de 2019 por estar pendiente de aprobación la política de remuneraciones, lo que suma un total de 693.791 euros. Adicionalmente, durante el ejercicio 2020 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:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición

que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

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

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

Los consejeros 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 2020 fue informada favorablemente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su sesión de 27 de enero de 2020 y aprobados por el Consejo en su sesión de 28 de enero de 2020, y la evaluación de su nivel de cumplimiento fue informada favorablemente por la comisión en su sesión de 25 de enero de 2021, siendo aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 26 de enero de 2021, tras la confirmación del auditor interno.

Los objetivos fijados para 2020, su peso y su nivel de consecución fueron los siguientes:

Cash Flow PG 2020 (EBITDA - Variación del circulante) (peso 15%) - no se alcanza el nivel mínimo del objetivo fijado
Cash Cost Celulosa (peso 20%) - consecución 11,22%
Cash Cost Plantas Independientes Energía (peso 20%) - consecución 17,61%
Gastos generales de estructura (peso 10%) - consecución 12%
Volumen Producción celulosa (peso 10%) - consecución 5,07%
Venta de MWh en Plantas Independientes Energía (10%) - no se alcanza el nivel mínimo del objetivo fijado
Clima Organizacional (peso 5%) - consecución 4,25%
Seguridad Laboral (5%) - no se alcanza el nivel mínimo del objetivo fijado
Mejora comportamiento ambiental (5%) - consecución 0,84%
Valoración por el Consejo de la gestión global durante el ejercicio (20%) - consecución 120%

Como se puede apreciar, aquellos objetivos que se han visto más afectados por la coyuntura actual derivada de la pandemia como la variación de circulante, el EBITDA o las ventas de energía han tenido un nivel bajo de cumplimiento o no se ha alcanzado el mínimo previsto, mientras que se ha obtenido un nivel de cumplimiento más elevado en aquellas métricas gestionables como el cash cost o los gastos generales de estructura, lo que resulta especialmente destacable teniendo en cuenta que se han alcanzado dichos objetivos sin tomar medidas de reestructuración de la plantilla, ni de forma temporal ni permanente, asegurando el empleo y manteniendo de forma ininterrumpida la actividad.

En particular, el nivel de consecución global de los objetivos asociados a la retribución variable anual del consejero delegado en 2020 ha sido del 51%.

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.

Por lo que respecta a la valoración por el Consejo de Administración del objetivo cualitativo consistente en la gestión global del Consejero Delegado durante el ejercicio 2020, en especial por lo que respecta a las actuaciones desarrolladas y medidas operativas y de gestión adoptadas ante la situación creada por la COVID 19, el Consejo lo ha valorado de forma muy positiva, destacando las medidas de protección de la caja y de reducción de costes, que han permitido mantener de forma ininterrumpida la actividad de Ence en todas sus operaciones, incluso en los momentos más graves de la situación sanitaria, evitando la adopción de medidas de reestructuración en relación con los trabajadores de Ence y asegurando en todo momento la seguridad y salud de los empleados propios y subcontratados. Asimismo, el Consejo ha destacado la importancia de su visión estratégica y capacidades de gestión y negociación en la definición y ejecución exitosa de las operaciones corporativas que han tenido lugar durante este ejercicio. Por todo lo anterior, el Consejo ha aprobado un nivel de consecución del objetivo cualitativo del 120%.

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.

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 2020 ascendió a 187€, 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 2020 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.

En el mes de septiembre, el consejo de administración, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, aprobó un texto consolidado del contrato de prestación de servicios del Consejero, que anteriormente se componía de un contrato original y cuatro adendas.

Se trata de una mera refundición técnica sin modificaciones de carácter sustancial o material, incluyendo asimismo algunas adaptaciones formales al Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y mejoras de redacción.

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 2020 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.

El importe de la prima correspondiente al seguro de vida y accidente se abona a partes iguales entre el Consejero Delegado y la Sociedad, 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 2020 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 cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

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 2020
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JUAN LUIS ARREGUI CIARSOLO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
RETOS OPERATIVOS XXI, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
TURINA 2000, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don VÍCTOR URRUTIA VALLEJO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
LA FUENTE SALADA, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 22/12/2020
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	Consejero Dominical	Desde 22/12/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSÉ CARLOS DEL ÁLAMO JIMÉNEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña IRENE HERNÁNDEZ ÁLVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña AMAIA GOROSTIZA TELLERÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNÁNDEZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSÉ GUILLERMO ZUBÍA GUINEA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	135			694	430				1.259	1.469
Don JUAN LUIS ARREGUI CIARSOLO	44	24	21						89	147
RETOS OPERATIVOS XXI, S.L.	44	32	42						118	96
TURINA 2000, S.L.	44	32	45						121	105
Don VÍCTOR URRUTIA VALLEJO	44	22	9						75	74
LA FUENTE SALADA, S.L.	41	30	24						95	81
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	4	2							6	
Don JOSÉ CARLOS DEL ÁLAMO JIMÉNEZ	44	32	46						122	109
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	44	32	47						123	115
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	44	32	42						118	101
Doña IRENE HERNÁNDEZ ÁLVAREZ	44	32	54						130	64
Doña AMAIA GOROSTIZA TELLERÍA	44	30	18						92	61
Don FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNÁNDEZ	44	30	45						119	102
Don JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	44	30	24						98	87
Don JOSÉ GUILLERMO ZUBÍA GUINEA	44	32	72						148	133

Observaciones

El importe indicado en el apartado "Sueldo" en relación con D. Ignacio de Colmenares, por importe de 694 miles de euros, incluye los siguientes conceptos:

- La cantidad de 664.125 euros, en concepto de retribución fija por funciones ejecutivas, prevista en la Política de Remuneraciones.

- La cantidad de 29.666 euros, en concepto de la parte de retribución fija por funciones ejecutivas que no percibió en el ejercicio anterior desde su nombramiento como Presidente del consejo de administración el 30 de abril de 2019 (percibió 619.625 euros, en lugar de 664.125 euros), y le corresponden en este ejercicio de conformidad con lo previsto en el apartado 6 de la Política de Remuneraciones, tal y como fue informado en el Informe de Remuneraciones de los consejeros del ejercicio 2019.

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don 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	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	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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET			222	217			1.303	1.075

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 2020 ha sido de 35 miles de euros, misma cantidad que en 2019. El importe de los fondos acumulados en 2020 por este sistema es de 392 miles de euros. La aportación de la sociedad al sistema de prestación definida en 2020 ha sido de 187 miles de euros, siendo en 2019 de 182 miles de euros. El importe de los fondos acumulados en 2020 por este sistema es de 911 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 (en la actualidad, alrededor del 0,1%)

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	Concepto	
Don JUAN LUIS ARREGUI CIARSOLO	Seguro de accidentes y seguro médico	2
RETOS OPERATIVOS XXI, S.L.	Seguro de accidentes y reconocimientos médicos	2

Nombre	Concepto	Importe retributivo
TURINA 2000, S.L.	Seguro de accidentes y reconocimientos médicos	2
Don VÍCTOR URRUTIA VALLEJO	Seguro de accidentes	2
LA FUENTE SALADA, S.L.	Seguro de accidentes	2
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	Seguro de accidentes	
Don JOSÉ CARLOS DEL ÁLAMO JIMÉNEZ	Seguro de accidentes y reconocimientos médicos	3
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	Seguro de accidentes y reconocimientos médicos	2
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Seguro de accidentes	1
Doña IRENE HERNÁNDEZ ÁLVAREZ	Seguro de accidentes	1
Doña AMAIA GOROSTIZA TELLERÍA	Seguro de accidentes	1
Don FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNÁNDEZ	Seguro de accidentes y reconocimientos médicos	3
Don JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	Seguro de accidentes y reconocimientos médicos	3
Don JOSÉ GUILLERMO ZUBÍA GUINEA	Seguro de accidentes	1

Observaciones

Los importes se expresan en miles de euros

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET										

Observaciones

D. Ignacio de Colmenares es el único consejero que es administrador único o pertenece a consejos de otras sociedades del grupo, pero no percibe retribuciones por el desempeño del 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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
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 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	1.259				1.259						1.259
Don JUAN LUIS ARREGUI CIARSOLO	89			2	91						91
RETOS OPERATIVOS XXI, S.L.	118			2	120						120
TURINA 2000, S.L.	121			2	123						123
Don VÍCTOR URRUTIA VALLEJO	75			2	77						77
LA FUENTE SALADA, S.L.	95			2	97						97

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ- REAL	6				6						6
Don JOSÉ CARLOS DEL ÁLAMO JIMÉNEZ	122			3	125						125
Doña ISABEL TOCINO BISCAROLASAGA	123			2	125						125
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	118			1	119						119
Doña IRENE HERNÁNDEZ ÁLVAREZ	130			1	131						131
Doña AMAIA GOROSTIZA TELLERÍA	92			1	93						93
Don FERNANDO ABRIL- MARTORELL HERNÁNDEZ	119			3	122						122
Don JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	98			3	101						101
Don JOSÉ GUILLERMO ZUBÍA GUINEA	148			1	149						149
TOTAL	2.713			25	2.738						2.738

Observaciones

En relación con el importe percibido por el conjunto de consejeros por su condición de tales en el ejercicio 2020, que asciende a 1.619 miles 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.

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[No aplica.]

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

[23/02/2021]

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

- [] Si
- [✓] No