

INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ENCE ENERGÍA Y CELULOSA, S.A. DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 529 NOVODECIAS DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

1. OBJETO DEL INFORME

El presente Informe se elabora por la comisión de nombramientos y retribuciones de ENCE ENERGÍA Y CELULOSA, S.A. (la “**Sociedad**”) de conformidad con el artículo 529 novodecias de la Ley de Sociedades de Capital, que establece que la política de remuneraciones de los consejeros se aprobará por la junta general de accionistas, al menos cada tres años, será motivada y deberá acompañarse de un informe de la comisión de nombramientos y retribuciones (en adelante, el “**Informe**”).

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 Ley de Sociedades de Capital.

En cumplimiento de lo anterior, la comisión de nombramientos y retribuciones ha acordado elevar al consejo de administración el presente Informe relativo a la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad cuya aprobación se propone a la junta general bajo el punto séptimo del orden del día.

2. INFORME SOBRE LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

La Junta General Ordinaria de Accionistas de 22 de marzo de 2018 aprobó la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, con un periodo de vigencia para los ejercicios 2018, 2019 y 2020. Si bien en el ejercicio 2020 no ha finalizado el periodo de vigencia de la política, la comisión de nombramientos y retribuciones ha considerado conveniente proponer al consejo que someta a la Junta General de Accionistas de 2020 la aprobación de una nueva política de remuneraciones, a fin de regular expresamente la situación actual 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 y el resto de modificaciones que se indican más adelante.

Sin perjuicio de lo anterior, la política de remuneraciones que se presenta para su aprobación, tiene un espíritu continuista respecto de la política de 2018 y se basa en los principios que han venido fundamentando el sistema retributivo en la Sociedad, esto es:

- Promover la consecución del interés social, incorporando los mecanismos precisos para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
- Alinear las remuneraciones con las prácticas de mercado que aplican otras compañías cotizadas españolas con nivel de facturación y capitalización bursátil equivalente, con vocación internacional y con niveles de plantilla y complejidad similares a los de ENCE, dentro de un criterio de moderación retributiva atendiendo a las circunstancias de los mercados aplicables.

- Adoptar medidas para que la retribución de los consejeros externos sea adecuada e incentive su dedicación, sin constituir para los consejeros independientes un obstáculo para su independencia.
- Ajustar la retribución de los consejeros ejecutivos a las directrices generales aplicables a los empleados y directivos de la Sociedad.

Sobre esta base, las principales modificaciones propuestas por la comisión de nombramientos y retribuciones en la nueva política de remuneraciones, que se somete a aprobación de la junta general de accionistas, son las que se detallan a continuación:

A. Elementos de la política retributiva de los consejeros por sus funciones ejecutivas

Se proponen algunos cambios a la política retributiva de los consejeros por sus funciones ejecutivas debido a tres motivos principales:

- (i) La necesidad de incorporar expresamente en la política la regulación del esquema retributivo aplicable a la situación de coincidencia del cargo de consejero delegado y presidente del consejo en una misma persona.

La nueva política que se propone prevé que, en el caso de que el consejero delegado sea también presidente del consejo de administración, percibirá, adicionalmente a su retribución por funciones ejecutivas, las cuantías que le correspondan como retribución de su condición de presidente del consejo, en los términos que apruebe el consejo de administración a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones.

La cuantía prevista en la nueva política como remuneración fija por funciones ejecutivas es de 664.125 euros, sin que esta haya sufrido variación alguna desde 2013.

No obstante, en el ejercicio 2016 se introdujo el concepto de “retribución fija íntegra”, con el fin de incluir dentro de la retribución fija total del consejero delegado, las funciones desarrolladas como consejero en su condición de tal (pero no las atribuidas en su condición de presidente), y dicha retribución fija íntegra quedó fijada en 664.125 euros.

Ante la nueva situación de coincidencia de cargos, la comisión de nombramientos y retribuciones ha considerado adecuado incluir expresamente en la nueva política el esquema retributivo aplicable a dicha situación, de forma que (i) se recupera el importe de 664.125 euros como remuneración fija del consejero delegado (fijada en 2013) por sus funciones propiamente ejecutivas, (ii) se elimina el concepto “retribución fija íntegra”, y (iii) se regula la percepción separada correspondiente a la condición de presidente del consejo en los términos que apruebe el consejo de administración (que actualmente supone la percepción de 135.000 euros de importe fijo, sin derecho a la percepción de dietas de asistencia al Consejo ni como presidente de la Comisión Ejecutiva).

Respecto de los importes concretos a percibir por su condición de consejero delegado y de presidente, aunque ya se ha indicado que los mismos no suponen variaciones respecto de la situación anterior, se ha valorado el posicionamiento de la Sociedad respecto de las retribuciones en el mercado, tomando como referencia el informe hecho público por la Comisión Nacional del Mercado de Valores sobre los informes de remuneraciones de los

consejeros de sociedades cotizadas del ejercicio 2018¹, y se ha podido comprobar que se encuentran por debajo de la remuneración media.

En consecuencia, esta comisión propone mantener los importes indicados con anterioridad, en los términos y condiciones señalados en la nueva política que se propone, reconociendo el derecho del consejero delegado a percibir de forma independiente los importes correspondientes a la presidencia del consejo en atención a la relevancia de las funciones corporativas e institucionales atribuidas a este cargo que difieren notablemente de las de mero consejero.

- (ii) La información recibida por parte de inversores institucionales y “proxy advisors” en el proceso periódico de consulta (“engagement”) que realiza la Sociedad, así como las recomendaciones generales en materia de buen gobierno.

Este proceso de consulta ha llevado a la Sociedad a ampliar el desglose de información y a contemplar de manera más pormenorizada las situaciones concretas que pueden dar lugar al devengo de los conceptos retributivos, fijos y variables, que se prevén en la política, incluyendo respecto de la retribución variable anual, la concreción del tipo de objetivos (cuantitativos y cualitativos), su peso específico, la forma de realizar su evaluación y el método de calcular su cumplimiento.

- (iii) La actualización de la retribución variable a largo plazo prevista en la política de acuerdo con las previsiones del nuevo plan de incentivo a largo plazo vigente.

Dado que el plan de incentivo a largo plazo previsto en la política de 2018 finalizó en 2019, se ha incorporado a la nueva política que se propone el detalle sobre el plan de incentivo a largo plazo 2019-2023, que fue aprobado por la Junta General de Accionistas de 28 de marzo de 2019 con el voto favorable de un 96,60% de los accionistas presentes o representados.

B. Mejoras técnicas

Se han incorporado mejoras de redacción y cambios de formato, y se han simplificado referencias a determinados conceptos, como los relativos a los planes de ahorro y previsión social, los cuales se han incluido en la relación prevista en el apartado “otros conceptos retributivos” y cuyo detalle será desglosado en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

C. Periodo de vigencia

La nueva política que se propone, en caso de aprobación por la junta general de accionistas, será aplicable a los ejercicios 2020, 2021 y 2022.

No obstante, la falta de regulación expresa en la política de 2018 del esquema retributivo aplicable en caso de coincidencia en una misma persona del cargo de consejero delegado y presidente del consejo justifica la aplicación del sistema de remuneración previsto para estos casos en la nueva política, a partir del nombramiento del consejero delegado como presidente del consejo el 30 de abril de 2019, fecha desde la que ha venido desempeñando la doble función,

¹ http://cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/IARC_2018.pdf

por lo que en caso de aprobación de la política por la junta de accionistas, se le abonarán los importes no percibidos por estar pendientes hasta dicha aprobación.

Sobre la base de lo expuesto, esta comisión emite el presente Informe para que se presente junto con la propuesta de política de remuneraciones del consejo de administración a la aprobación de la próxima junta general ordinaria de accionistas.

En Madrid, a 24 de febrero de 2020