



POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

31 DE MARZO DE 2022

Índice

1.	Introducción y marco normativo general	2
2.	Objetivo y principios de la Política de Remuneraciones	2
3.	Proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones	3
4.	Composición general de la Remuneración de los Consejeros	6
5.	Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales	7
5.1.	Contexto jurídico	7
5.2.	Elementos de la Política retributiva de los Consejeros en su condición de tales	8
5.3.	Importe máximo anual de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales	8
6.	Política de Remuneraciones de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas	9
6.1.	Contexto jurídico	9
6.2.	Elementos de la Política retributiva de los Consejeros por sus funciones ejecutivas	9
6.3.	Ajustes “ex-post” de la Retribución Variable	14
6.4.	Otras cláusulas contractuales: Cese como Consejero Ejecutivo y cláusulas de indemnización, preaviso, no concurrencia y exclusividad	14
6.5.	Posibles incorporaciones de nuevos Consejeros Ejecutivos	16
7.	Coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.	16
8.	Periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones	17

1. Introducción y marco normativo general

El presente documento recoge la Política de Remuneraciones de los Consejeros de ENCE ENERGIA Y CELULOSA, S.A. (en adelante “**ENCE**” o la “**Sociedad**”), para el periodo 2022-2024, tanto por sus funciones como miembros del Consejo de Administración, como por sus funciones ejecutivas, la cual será sometida a votación vinculante de la Junta General de Accionistas de 2021 como punto separado del Orden del Día.

De conformidad con lo dispuesto en el **artículo 529 novodecies** del Texto Refundido de la **Ley de Sociedades de Capital**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, en su última versión modificada por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas. (en adelante, “LSC”), la Política de Remuneraciones de los Consejeros de ENCE se ajustará en todos los casos a lo que corresponda al sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo, y se aprobará al menos cada 3 años por la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día. Adicionalmente, se estará a lo dispuesto en los Principios y Recomendaciones del **Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas** de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Los principios y criterios de la Política de Remuneraciones de los Consejeros son revisados de forma periódica por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, con el fin de mantener alineada dicha Política de la Sociedad con las mejores prácticas y tendencias del mercado. De igual forma, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa oportunamente, con el asesoramiento o no de consultores especializados en la materia según proceda, el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos, con la finalidad de determinar su idoneidad y alineación con la situación de mercado de empresas comparables y con la marcha económica y financiera de la Sociedad.

Cualquier modificación o sustitución de la presente Política de Remuneraciones durante su plazo de vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas, conforme al procedimiento establecido para ello.

2. Objetivo y principios de la Política de Remuneraciones

El objetivo general de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de ENCE es establecer una remuneración adecuada para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidades, sin comprometer su independencia de criterio.

La Sociedad se basa en los siguientes principios en su Política de Remuneraciones:

- a) La retribución de los Consejeros en su condición de tales, por el ejercicio de sus funciones de supervisión y decisión colegiada, será determinada por el Consejo de Administración de

acuerdo con los siguientes principios:

1. Promover la consecución del interés social, incorporando los mecanismos precisos para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
 2. 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.
 3. 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.
- b) La retribución de los Consejeros Ejecutivos se ajustará a las directrices generales aplicables a los empleados y directivos de la Sociedad que se relacionan a continuación:
1. Recompensar de modo integral con elementos dinerarios y no dinerarios.
 2. Invertir en retribución cuando se obtenga un beneficio mutuo y razonable, reconociendo el esfuerzo y la actividad que indique logro de resultados.
 3. Retribuir equitativa - diferenciando en función de las responsabilidades y la persona - y competitivamente - atraer y fidelizar a los mejores profesionales, principalmente en posiciones clave -.
 4. Retribuir garantizando la no discriminación por razón de género, procedencia, filiación, ideología, raza o cualquier otra razón no recogida en estos principios.
 5. 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.
 6. Retribuir en línea con el mercado de referencia a las personas que muestren un desempeño satisfactorio y excepcionalmente a las que produzcan resultados excepcionales y sean reconocidas como modelo profesional.
 7. Evaluar sistemática y homogéneamente el desarrollo y desempeño profesional, proporcionando la formación, información y capacidad de decisión adecuados para alcanzar el máximo desarrollo profesional posible.

3. Proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones

3.1. Órganos involucrados en el proceso

Se detallan a continuación las funciones que desempeñan los distintos órganos de la Entidad involucrados en la determinación, revisión y aplicación de la Política.

Junta General de Accionistas

Le corresponde a la Junta General de Accionistas la aprobación de:

- (i) La política de remuneraciones al menos cada tres años
- (ii) El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su

- condición de tales.
- (iii) Los sistemas de remuneración variable de los consejeros que incluyan la entrega de acciones o derechos de opción sobre acciones o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.

Consejo de Administración

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

Comisión de Nombramientos y Retribuciones

- (i) Propone al Consejo de Administración la distribución, entre los distintos conceptos, del importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas.
- (ii) Propone al Consejo de Administración la remuneración fija de los Consejeros ejecutivos y revisa anualmente las condiciones de retribución variable que deben de ser aprobadas por el Consejo.
- (iii) Propone al Consejo de Administración los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos.
- (iv) Propone al Consejo de Administración la aprobación del Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros y, cuando proceda, de la Política de Remuneraciones, sus adaptaciones o actualizaciones.
- (v) A la hora de desarrollar las funciones descritas, la Comisión de Nombramientos, y Retribuciones podrá contar con el asesoramiento de consultores externos independientes y expertos en remuneraciones y velará porque los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento prestado a la Comisión.

Comisión de Sostenibilidad

- (i) En relación con la retribución variable a largo plazo la Comisión elabora, conforme al Plan Director de Sostenibilidad, la propuesta de los objetivos que componen la cesta de sostenibilidad que debe aprobar el Consejo de Administración.

Otras Áreas de la Entidad involucradas en el proceso:

Dirección de Planificación y Control

- ✓ Elabora el informe sobre el grado de consecución de los objetivos operativos, de negocio, financieros y no financieros, sobre la base de los resultados auditados por el auditor interno y externo de la Compañía.

Dirección de Auditoría Interna

- ✓ Elabora un informe sobre la corrección de los datos y cálculos efectuados en relación con los indicadores de objetivos anuales, su cuantificación y el grado de consecución para cada objetivo.

Secretaría General

- ✓ Elabora la documentación formal relativa a la Política de Remuneraciones para presentar a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y al Consejo.
- ✓ Prepara, junto con la Dirección de Capital Humano, el informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros.

3.1. Criterios considerados en la definición de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

Consideración de las recomendaciones de buen gobierno de las opiniones de accionistas e inversores

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta la información y opiniones que en materia de remuneraciones le hacen llegar los inversores institucionales y proxy advisors en las reuniones periódicas que con ellos realiza la entidad así como las directrices de estos últimos contenidas en sus políticas o *guidelines*.

Igualmente se tiene en consideración el resultado de las votaciones de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas, así como el resultado de las votaciones de carácter consultivo del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros. En concreto, la Política de Remuneraciones 2020-2022 se aprobó con el 96,87% de los votos.

Por último, tanto la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como el Consejo de Administración cuidan que la Política de Remuneraciones este alineada con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de la CNMV.

Consideración de las condiciones de retribución de los empleados

La definición del sistema retributivo establecido en esta política se ajustará a las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad y, en particular, procurará el alineamiento del sistema retributivo de los Consejeros

Ejecutivos con el de la Alta Dirección teniendo en consideración las directrices generales aplicables a los empleados y directivos de la Sociedad que se relacionan en el apartado 2 de esta Política.

En este sentido, La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus funciones, conforme al artículo 17 del Reglamento del Consejo, proponer al Consejo de Administración la revisión periódica de la política de retribuciones de los consejeros y de los sistemas de retribución de los altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, velar por su cumplimiento y verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros y Altos Directivos, así como garantizar que las remuneraciones individuales sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y Altos Directivos de la Sociedad.

En concreto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha pretendido que los principios del sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos sean coherentes con los sistemas generales de retribución de los profesionales de la sociedad buscando fomentar el compromiso de todos los empleados con el propósito, misión y valores de la compañía, la orientación a resultados y la consecución de los objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible de la misma.

4. Composición general de la Remuneración de los Consejeros

Los **Estatutos Sociales** establecen el siguiente sistema de Remuneración del Consejo de Administración, que distingue **(i)** la remuneración de los **Consejeros en su condición de tales** y **(ii)** la retribución prevista para los **Consejeros que desarrollan funciones ejecutivas**.

- (i) La remuneración de los Consejeros en su condición de tales
 - a) Retribución Fija:
 1. Constituida por una Asignación periódica y Dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones. Estas remuneraciones se abonarán íntegramente en metálico.
 2. La Junta General determina el importe máximo anual de las retribuciones al conjunto de los Consejeros por dichos conceptos.
 - b) Seguros y sistemas de previsión: Se podrá contratar para los Consejeros un seguro de vida, accidentes y enfermedad y asistencia sanitaria, en cuyo caso las primas satisfechas se computaran a efectos del límite máximo de remuneración del Consejo fijado por la Junta General. Podrá, igualmente, establecerse para los Consejeros ejecutivos un sistema de pensiones para el supuesto de fallecimiento, jubilación, invalidez, incapacidad para el ejercicio del cargo o retiro cuyo importe, condiciones y características será fijado por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Asimismo, la Sociedad está autorizada a contratar un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros.

- (ii) La retribución de los Consejeros que desarrollan funciones ejecutivas

Haciendo especial referencia a la Remuneración de los Consejeros Ejecutivos, la Retribución prevista en los apartados a) y b) anteriores será compatible e independiente de las remuneraciones que les correspondan por el desempeño de sus funciones ejecutivas y que necesariamente se detallarán en el contrato que se celebre entre el Consejero Ejecutivo y la Sociedad, el cual se aprobará previamente por el Consejo de Administración.

Dichos conceptos retributivos específicos de los Consejeros Ejecutivos otorgados por el desempeño de sus funciones ejecutivas, así como los términos y condiciones de sus contratos con la Sociedad, serán fijados conforme a Ley de Sociedades de Capital, los Estatutos Sociales, Reglamento del Consejo y la presente Política de Remuneraciones.

Entre otros, los Consejeros Ejecutivos podrán:

- a) Ser beneficiarios de sistemas de retribución consistentes en la entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas u otro sistema de remuneración referenciado al valor de las acciones de la Sociedad o de Sociedades de su Grupo, cuya aplicación será acordada por la Junta General.
- b) Ser beneficiarios de Retribuciones Variables ligadas al rendimiento de la Sociedad, o de los sistemas de previsión, ahorro y pensiones oportunos contemplados estatutariamente.

En los siguientes capítulos se desarrollan en mayor detalle los elementos de la Remuneración de los Consejeros mencionados más arriba.

5. Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales

5.1. Contexto jurídico

De conformidad con lo dispuesto en el **artículo 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital**, la Política de Remuneraciones de los Consejeros determinará la remuneración de los Consejeros por su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente, y deberá incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en aquella condición.

De forma individual, la determinación de la remuneración de cada Consejero en su condición de tal corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

5.2. Elementos de la Política retributiva de los Consejeros en su condición de tales

	Descripción	Determinación y Límites
Retribución Fija	Compuesta por: - Asignación periódica (honorarios), y - Dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones	El Consejo de Administración fija la cantidad a abonar, dentro del límite o importe máximo aprobado por la Junta General. Asimismo, el Consejo de Administración fija su distribución entre los distintos Consejeros y la periodicidad de su percepción, que deberá tomar en consideración (i) las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, (ii) la pertenencia a Comisiones del Consejo y (iii) las demás circunstancias objetivas que el Consejo considere relevantes.
Otros conceptos retributivos	Los Estatutos Sociales de ENCE permiten que los Consejeros, por su condición de tales, perciban otras retribuciones consistentes en distintos tipos de seguros, tales como seguro de vida, accidentes, enfermedad y asistencia sanitaria.	Las primas satisfechas se computarán a efectos del límite máximo fijado por la Junta General.

5.3. Importe máximo anual de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales

El importe máximo anual de las Retribuciones para el conjunto de los Consejeros en su condición de tales es de 1.900.000 euros, que coincide con el importe aprobado por la Junta General de Accionistas de 22 de marzo de 2018, y se mantendrá en vigor en tanto no se apruebe su modificación en posterior Junta General de Accionistas.

De conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales, en el cómputo de dicho límite no se considerarán las cuantías correspondientes a retribuciones, indemnizaciones, dotaciones de sistemas de previsión, planes de ahorro y de jubilación, primas de seguros de vida o accidentes o compensaciones de cualquier clase, establecidos con carácter general o singular para aquellos Consejeros 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, sin perjuicio de que tales conceptos retributivos deban

cumplir con la política retributiva aprobada por la Junta General, se hagan constar en la memoria anual y deban ser aprobados en los términos previstos en la Ley de Sociedades de Capital y demás disposiciones aplicables.

6. Política de Remuneraciones de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas

6.1. Contexto jurídico

De conformidad con lo dispuesto en el **artículo 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital**, la remuneración de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas se ajustará a la presente Política de Remuneraciones, siempre que tales funciones estén previstas en los contratos aprobados según el **artículo 249 de dicha Ley**. La Política necesariamente deberá contemplar la cuantía de la Retribución Fija anual y su variación en el periodo correspondiente, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de los contratos así como las demás previsiones que establece el artículo 529 novodecimos de la Ley de Sociedades de Capital.

Corresponde al Consejo de Administración fijar la retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la Sociedad, de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 249.4 de dicha Ley**, con el **artículo 29 del Reglamento del Consejo**, y con la propia Política de Remuneraciones aprobada por Junta General.

6.2. Elementos de la Política retributiva de los Consejeros por sus funciones ejecutivas

Sin perjuicio de las remuneraciones que puedan percibir por su condición de miembros del Consejo de Administración, incluido en su caso la presidencia del mismo, los elementos que componen el paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas son los siguientes:

	Cuantía y métricas	Descripción
Retribución Fija	Consejero Delegado: 664.125 euros No está prevista la modificación de la anterior retribución fija durante el plazo de vigencia de esta política. No obstante, en caso de que las circunstancias así lo requieran, la remuneración podrá variar atendiendo a un eventual cambio de las responsabilidades, el	El Consejero Delegado, por el desempeño de las funciones que tiene delegadas y su condición de Primer Ejecutivo de la Sociedad, percibe la retribución prevista en el contrato de prestación de servicios, que, conforme a lo legalmente exigido, ha sido aprobada por el Consejo de Administración previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

	<p>desarrollo en el puesto, así como en caso de necesidades especiales de retención y motivación, teniendo en cuenta los estándares de mercado. Las razones de la variación se explicarán en el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros.</p>	<p>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.</p>
<p>Retribución Variable a Corto Plazo</p>	<p>Máximo: 120% de la retribución fija.</p> <p>Métricas: La RV a corto plazo se vincula a la consecución de objetivos cuantitativos y cualitativos (de negocio, financieros, operativos, y ligados a cuestiones ASG), etc.) predeterminados por el Consejo de Administración.</p> <p>Dichos objetivos no girarán sólo en torno a hechos ocasionales o extraordinarios, sino que deben promover la sostenibilidad de la Sociedad y el reconocimiento del buen desempeño. En los componentes relacionados con los resultados de la Sociedad, se considerarán las salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.</p> <p>Los objetivos cuantitativos tendrán un peso, como mínimo, del 80% en el conjunto del incentivo. Estarán compuestos por métricas que garanticen el adecuado balance entre los aspectos financieros y no financieros de la gestión de la Sociedad.</p>	<p>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.</p> <p>Una vez finalizado el año, el Consejo determina la retribución variable devengada en el ejercicio a partir del nivel de cumplimiento de los citados objetivos. Con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, a la hora de determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo el Consejo y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrán no tener en cuenta aquellas circunstancias extraordinarias que podrían introducir distorsiones en los criterios de evaluación.</p> <p>Para el cálculo del importe de la Retribución Variable se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Sociedad para sus directivos.</p> <p>Dicha Remuneración Variable se abonará tras la formulación de las cuentas anuales</p>

	<p>Los objetivos cualitativos tendrán un peso, como máximo del 20% en el conjunto del incentivo. Estarán vinculados a la evaluación del desempeño individual del Consejero Delegado.</p> <p>Los objetivos se determinarán anualmente para el Consejero Delegado en cada uno de los ejercicios comprendidos en esta Política de Remuneraciones mediante su aprobación por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dando cuenta de ello en los correspondientes Informes Anuales de Remuneraciones.</p> <p>En circunstancias especiales, debidas a factores internos o externos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo la posibilidad de ponderar otros objetivos y logros alcanzados, tanto de carácter cuantitativo como cualitativo o la aplicación de otros criterios para la determinación de la Retribución Variable a corto plazo. El detalle de estos ajustes se desglosaría de forma motivada en el Informe Anual de Remuneraciones.</p> <p>En el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros se ofrecerá información sobre las métricas definidas para cada ejercicio, así como del porcentaje global de consecución alcanzado por el Consejero Delegado.</p>	<p>y, en cualquier caso, dentro de los tres (3) meses inmediatamente siguientes al cierre del ejercicio, salvo por circunstancias excepcionales.</p> <p>El posible abono de la totalidad o parte de la Retribución Variable a Corto Plazo en forma de acciones, derechos de opción sobre las mismas o cualquier otro sistema referenciado al valor de las acciones, de la Sociedad o de Sociedades de su Grupo, será acordado por Junta General de Accionistas.</p>
--	---	---

<p>Retribución Variable a Largo Plazo <i>(Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2023)</i></p>	<p>Target: para el Consejero Delegado, cinco (5) anualidades de la Retribución Fija Íntegra media anual de los ejercicios 2019/20/21/22/23</p> <p>Máximo: 130% de la Retribución Fija Íntegra media anual de los ejercicios 2019/20/21/22/23</p> <p>Métricas: Objetivos económico-financieros de EBITDA sintético acumulado del Grupo y/o de la División recogidos en el Plan Estratégico 2019/2023; objetivos vinculados al aumento del valor de la acción de ENCE respecto al aumento de valor de la cesta de acciones de las empresas del sector (TSR relativo); y objetivos relacionados con la Sostenibilidad y con el Clima organizativo.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Periodo: Es un Plan de retribución dineraria y entrega de acciones a cinco años compuesto por dos ciclos, el primero desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021 y el segundo desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023.</p> <p>Objetivos: (i) incentivar el rendimiento y desempeño profesional del equipo directivo a largo plazo, (ii) promover la sostenibilidad de la Sociedad para la creación de valor a largo plazo, (iii) reforzar la orientación del equipo directivo a la consecución de los objetivos de negocio comprometidos en el plan estratégico 2019-2023 (iv) comprometer a los primeros niveles de dirección con los intereses de los accionistas, y (v) retener el talento directivo de la Sociedad y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad del cargo.</p>
--	--	--

		<p>Requisitos para su devengo:</p> <p>a) Alcanzar el grado mínimo de consecución de objetivos (nivel mínimo) conforme a los criterios a los que vienen referenciados los objetivos.</p> <p>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. Salvo en los casos considerados como “Salida Buena”: 1. Jubilación forzosa 2. Jubilación voluntaria en los términos acordados para cada caso; 3. Fallecimiento (el incentivo lo perciben sus herederos); 4. Incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez reconocida por el organismo público de salud o por sentencia judicial firme, que dé lugar a la extinción de la relación laboral; 5. Finalización del servicio o el contrato con la Sociedad sin causa; 6. Despido objetivo; o 7. Despido disciplinario declarado o reconocido como improcedente mediante sentencia judicial firme, o cuando así se acuerde por resolución de mutuo acuerdo alcanzada en conciliación judicial o extrajudicial; 8. Resolución de mutuo acuerdo; 9. O desistimiento unilateral de la Sociedad sin causa. Adicionalmente, el Consejo, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá determinar conforme a su propio criterio si asigna a cualquier Beneficiario la condición de Salida Buena.</p>
<p>Otros conceptos retributivos</p>	<p>Los Consejeros Ejecutivos podrán recibir otras percepciones distintas a las descritas en los apartados anteriores, consistentes en vehículo de empresa, seguro de vida, seguro de salud y de accidentes, seguro médico, planes de pensiones (entre</p>	

	<p>otros, sistemas de previsión social mixtos o de prestación definida) y otras remuneraciones en especie que, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determine el Consejo de Administración de conformidad con los criterios y políticas generales que adopte la Sociedad en esta materia y con las buenas prácticas de mercado.</p> <p>El capital asegurado ascenderá a cuantías alineadas con mercado.</p> <p>En el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros se detallarán los importes devengados en cada ejercicio.</p>	
--	---	--

6.3. Ajustes “ex-post” de la Retribución Variable

La Retribución Variable que se encuentre pendiente de abono, sea en metálico y/o en acciones, será objeto de reducción o cancelación por parte de la Sociedad (“*malus*”) si durante el periodo comprendido entre la fecha fin del Plan (a Corto y/o Largo Plazo) y el momento de su abono, quedase acreditada la inexactitud o incorrección de los datos utilizados para el cálculo del importe final, atendiendo a los resultados de ENCE, de la unidad de negocio y/o de la persona de que se trate.

Así mismo, el Consejero Ejecutivo se obliga a reembolsar las cantidades indebidamente recibidas en concepto de Retribución Variable a Corto y/o Largo Plazo abonada en metálico y/o en acciones (“*clawback*”) si la Sociedad reclama el reembolso de la Retribución Variable cuando ésta se haya abonado atendiendo a datos cuya inexactitud o incorrección quede acreditada con posterioridad. En este caso, el beneficiario deberá reembolsar en los 90 días hábiles siguientes cualquier cantidad indebidamente recibida.

Hasta el 100 % de la Retribución Variable total estará sometida a cláusulas de reducción de las remuneraciones (“*malus*”) o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas (“*clawback*”). Dichas cláusulas serán de aplicación tanto para Consejeros Ejecutivos en activo, como los que hayan causado baja en la Sociedad.

6.4. Otras cláusulas contractuales: Cese como Consejero Ejecutivo y cláusulas de indemnización, preaviso, no concurrencia y exclusividad

El Consejero Ejecutivo 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.

El Consejo podrá en cualquier momento revocar las facultades delegadas al Consejero Ejecutivo. 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 Ejecutivo tendrá derecho a un preaviso mínimo de tres meses o, en su caso, a una compensación bruta equivalente a la Retribución Fija del periodo de preaviso no respetado, y a una indemnización a fijarse contractualmente por aprobación del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En el caso del Consejero Delegado, la indemnización será equivalente a la suma de una anualidad de la Retribución Fija que percibiese en ese momento más la Retribución Variable percibida el año anterior.

Si, vigente el contrato, se produce un cambio significativo en el control de la Sociedad, el Consejero Ejecutivo podrá presentar su renuncia, con derecho a percibir una suma equivalente a dos anualidades de la Retribución Fija que percibiese en ese momento más la Retribución Variable percibida los dos años anteriores. A estos efectos, se entenderá por cambio significativo de control (i) cualquier adquisición, directa o indirecta, por un inversor que no sea en la actualidad accionista significativo de la Sociedad, que esté sujeta a la obligación de formular una oferta pública de adquisición de acciones de la Sociedad conforme a la normativa vigente en cada momento, ya sea mediante la compra de acciones o de otros valores, mediante pactos parasociales o mediante cualesquiera otros supuestos que dicha normativa considere de naturaleza análoga, o, (ii) en caso de que no se den los supuestos contemplados bajo el punto (i) anterior, cualquier sucesión de empresa o transmisión accionarial relevante que tenga como efecto una modificación de las condiciones de prestación de sus servicios por el Consejero Delegado que dé lugar a que, de cualquier modo, se vacíen o resulten afectadas de manera sustancial sus funciones.

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 Ejecutivo se produce por la comisión de infracciones legales, contractuales, estatutarias o del resto de normativa societaria aplicable.

Se establece que durante los doce meses siguientes a su cese por cualquier causa, el Consejero Ejecutivo no podrá competir con la Sociedad, determinando el Consejo de Administración una compensación económica adecuada al respecto (en el caso del Consejero Delegado, esta compensación equivale al 15% de la Retribución Fija y se considera incluida dentro de la misma). Si incumpliera dicha obligación de no concurrencia contractual, el Consejero Ejecutivo 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.

Por último, los contratos de relación laboral común, especial o de prestación de servicios de los Consejeros Ejecutivos con la Sociedad serán con carácter general indefinidos, e incluirán, una

cláusula de exclusividad en el sentido de que se exige dedicación plena y exclusiva del Consejero Ejecutivo, sin perjuicio de los cargos que pudiera desempeñar en sociedades del grupo de la Sociedad y en empresas familiares de naturaleza patrimonial, siempre que no afecten a su dedicación y no supongan un conflicto de interés con la Sociedad.

Estas cláusulas u otras oportunas constarán por escrito en los contratos y serán decididas, en su caso, por el Consejo de Administración.

6.5. Posibles incorporaciones de nuevos Consejeros Ejecutivos

En los casos de incorporación de nuevos Consejeros Ejecutivos, se fijará en el contrato de relación laboral común, especial o de prestación de servicios correspondiente, un paquete retributivo competitivo e integral, que estará en todo lo posible en línea con la Política de Remuneraciones de los actuales, y que vendrá determinado por el nivel de responsabilidades asignadas, y su experiencia y conocimientos, asegurando el mantenimiento de la equidad interna y competitividad externa y estableciendo una remuneración acorde con las mejores prácticas de mercado. Además, estará vinculado al desempeño, contribución y a la consecución objetivos, de tal forma que se reconozca el esfuerzo y el logro de resultados.

7. Coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

La coherencia de la política de remuneraciones con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad se fundamenta en lo siguiente:

- La política de remuneraciones se ha diseñado de forma coherente con la estrategia de la compañía y la orientación a la obtención de resultados a largo plazo:
 - (i) La remuneración de los consejeros ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos, fundamentalmente, la retribución fija, la retribución variable a corto plazo y la retribución variable a largo plazo. 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.
 - (ii) En cuanto a las métricas establecidas, en la remuneración variable a corto plazo se fijan objetivos concretos y cuantificables, de carácter financiero y no financiero, vinculados al interés social y al crecimiento sostenible de la compañía. Por su parte la retribución variable a largo plazo se vincula a objetivos que 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.
 - (iii) 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 en vigor 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 ejecutivo a la consecución de los objetivos de negocio comprometidos en el plan estratégico 2019-2023.

(iv) Las acciones que se entreguen al consejero ejecutivo, en cuantía equivalente a dos veces su remuneración fija anual, al amparo del incentivo a largo plazo se sujeta a un periodo de retención de 3 años.

- Equilibrio entre componentes fijos y variables de la retribución.

El sistema de remuneración variable es flexible y permite que, en caso de no alcanzar los niveles mínimos de cumplimiento, no se perciba remuneración variable alguna, por lo que esta no se encuentra garantizada. El porcentaje de la retribución variable a corto y largo plazo puede ser relevante si se alcanza el nivel máximo de cumplimiento de los objetivos fijados.

- Además como medidas que contribuyen a evitar la asunción excesiva de riesgos y fomentar una cultura de compromiso con los objetivos, se pueden mencionar:

- ✓ El sistema de gobierno corporativo, la normativa interna y los sistemas de control y cumplimiento, los cuales establecen mecanismos de supervisión y contrapesos para evitar la concentración de la capacidad de decisión en ámbitos que puedan implicar una elevada sanción de riesgos
- ✓ El abono de la retribución variable anual se produce con posterioridad a la fecha de formulación y auditoría de las cuentas anuales y tras determinarse el grado de consecución de los objetivos.
- ✓ Se establecen periodos de diferimiento del pago, cuando o este proceda, para los dos ciclos del incentivo a largo plazo.
- ✓ El contrato del consejero ejecutivo incorpora cláusulas *malus* y *clawback*
- ✓ En relación con las medidas orientadas a evitar conflictos de interés por parte de los consejeros, el Reglamento del Consejo de Administración establece una serie de obligaciones derivadas de sus deberes de lealtad y de evitar situaciones de conflicto de interés.

8. Periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones

De conformidad con el **artículo 529 novodécimo de la Ley Sociedades de Capital**, la Sociedad aplicará la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2022 desde la fecha de su aprobación y durante los ejercicios 2023 y 2024.

A efectos informativos, se hace constar que el Plan de Incentivo a Largo Plazo en vigor, descrito en la presente Política, resulta aplicable durante el periodo 2019-2023, concluyendo el segundo y último ciclo en el año 2023. Por esta razón, a lo largo de dicho ejercicio, la Sociedad abordará



la elaboración de un nuevo incentivo a largo plazo para un nuevo período que se iniciará en enero de 2024 y cuyos términos y condiciones se someterán a la aprobación de la primera Junta General de Accionistas que se celebre en el año 2024.