

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 “Compañía”) de conformidad con el artículo 529 novodecias de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”), 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”).

Conforme a lo establecido en el artículo 529 quince de la LSC corresponde a la comisión de nombramientos proponer al consejo de Administración de la Sociedad la política de remuneraciones de los consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia. Asimismo, el artículo 17 del reglamento del consejo de administración establece la responsabilidad de la comisión de nombramientos y retribuciones de proponer la revisión periódica de la política de remuneraciones de los consejeros.

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 sexto 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 31 de marzo de 2022 aprobó la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, con un periodo de vigencia desde la fecha de aprobación en 2022 hasta el año 2024 (incluido). Si bien 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 2023 la aprobación de una nueva política de remuneraciones.

A este respecto, la comisión de nombramientos y retribuciones ha llevado a cabo un análisis de la política teniendo en cuenta los factores internos y externos que se describen a continuación:

Factores internos:

- Los resultados obtenidos en los últimos ejercicios, incluyendo la creación de valor para los accionistas.
- Las prioridades estratégicas en el corto plazo y en el largo plazo.
- Equidad interna con las condiciones retributivas del equipo directivo y del conjunto de los empleados.

Factores externos:

- Las recomendaciones generales en materia de buen gobierno corporativo a nivel nacional e internacional.
- Las prácticas de sectores y compañías comparables y las tendencias del mercado en general.
- Recomendaciones recibidas en el proceso de involucración con los accionistas institucionales y proxy advisors

Teniendo en cuenta el análisis efectuado, la comisión de nombramientos y retribuciones consideró conveniente proponer una nueva política de remuneraciones que, si bien es continuista con la política vigente aprobada por la junta general de accionistas de 31 de marzo de 2022 con un 98,79% de votos a favor, introduce las modificaciones que se detallan a continuación:

a) Remuneración del Consejero Ejecutivo:

Tras analizar en profundidad los elementos retributivos del consejero delegado, la comisión de nombramientos y retribuciones propone establecer la retribución fija en 750.000 euros, lo que supone un 12,93% de incremento (1,22% en términos anualizados desde que se fijó el importe de dicha retribución en 2013). Los motivos que han aconsejado a la comisión proponer dicho incremento se detallan en el apartado 2 de la política y se resumen a continuación:

- La evolución del nivel de complejidad de la función de consejero delegado y de los sectores en los que opera la Sociedad así como la expansión hacia nuevas líneas de negocio.
- La necesidad de retener y motivar al consejero delegado.
- El hecho de que la retribución fija, la retribución variable a corto y largo plazo del consejero delegado han permanecido sin incrementos durante los últimos 10 años.
- La evolución de la retribución de la plantilla de la Sociedad durante el mismo periodo y el incremento propuesto para el consejero delegado.
- El posicionamiento retributivo del consejero delegado frente a entidades comparables.
- El significativo grado de apalancamiento del paquete retributivo del consejero delegado en la retribución variable.

Por otro lado, se introduce un nuevo marco dentro del cual, con carácter general, deberán aprobarse los planes de retribución a largo plazo de la Sociedad y en el que se inscribe el nuevo plan de incentivo a largo plazo para los ejercicios 2023 al 2027 que el consejo de administración, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, somete a votación en la junta general ordinaria de accionistas de 2023.

La nueva regulación que establece la política de remuneraciones en relación con la retribución variable a largo plazo busca principalmente adaptar el paquete retributivo del consejero delegado al plan estratégico de la Sociedad vigente en la actualidad, teniendo en cuenta el contexto empresarial actual y la volatilidad del negocio en el sector de la celulosa.

A este respecto, el plan de incentivo a largo plazo para los ejercicios 2019 a 2023 ha quedado desfasado en la medida en que lo ha resultado el plan estratégico en el que se basó su diseño hace 5 años. El estallido de la pandemia, el impacto de las sentencias desfavorables de la Audiencia Nacional (concesión de Pontevedra), la guerra de Ucrania, entre otros acontecimientos, han hecho que dicho Plan, cuyo diseño ha permanecido inalterado durante estos últimos 5 años, perdiera su eficacia y los objetivos establecidos no estén adaptados al contexto actual de la Sociedad.

Por lo tanto, la comisión de nombramientos y retribuciones ha entendido necesario adoptar nuevas medidas para mantener la motivación y retención de los directivos, incluyendo al consejero delegado, y animarles a crear valor a largo plazo. Siendo la principal la aprobación del Plan de ILP 2023-2027.

Teniendo en cuenta que el nuevo Plan que se propone aprobar a dicha junta convive con el vigente, ya que se inicia antes de la finalización del segundo ciclo del Plan de Incentivo a largo plazo para los ejercicios 2019 a 2023, se ha establecido que, del incentivo que resulte del primer ciclo del nuevo Plan, se descontará un quinto (1/5) del importe que, en su caso, se perciba del Plan de ILP 2019-2023.

Por último, para determinar el número de acciones a conceder en el primer ciclo del Plan de ILP 2023-2027, el consejo de administración ha decidido extender de forma extraordinaria el periodo para calcular el precio medio de cotización respecto al periodo estándar (precio medio de cotización de las acciones de la Sociedad en los 20 días hábiles bursátiles anteriores y posteriores al 1 de enero). En este sentido, se ha considerado el precio medio de cotización de las acciones de la Sociedad en el periodo que comprenden los 20 días hábiles bursátiles anteriores al 1 de enero de 2023 y extendiéndolo hasta el 30 de marzo de 2023, redondeado al segundo decimal. De esta manera, el precio de la acción recoge la revalorización experimentada tras la sentencia favorable respecto a la prórroga de la

concesión de la biofábrica de Pontevedra. Por lo tanto, al considerarse un precio de la acción superior al que se hubiese obtenido aplicando el periodo estándar, se ha reducido el número de acciones a conceder en el primer ciclo.

b) Mejoras técnicas:

La comisión de nombramientos y retribuciones también ha considerado conveniente introducir mejoras en el formato y contenido de la política en línea con las mejores prácticas en esta materia.

c) Periodo de vigencia:

Esta nueva política reemplaza la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la junta general de accionistas celebrada el 31 de marzo de 2022, entrará en vigor en la fecha de su aprobación por parte de la junta general de accionistas y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el consejo de administración conforme a lo previsto en ella y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la junta general de accionistas de la Sociedad.