
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2025]

CIF: [A-28212264]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[ESTEBANEZ CALDERON, 3-5 28020 MADRID]

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

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

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

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

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación 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
- Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

La Política de remuneraciones de los consejeros vigente para el ejercicio en curso es la aprobada por la junta general de accionistas de la Sociedad de 2023 (en adelante, la "Política") aplicable desde su aprobación hasta el 31/12/2026 sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que en su caso lleve a cabo el consejo conforme a lo previsto en ella y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la junta.

Regula los siguientes aspectos: Principios. Resumen de los principales cambios respecto de la política anterior. Remuneraciones de los consejeros ejecutivos y de los consejeros en su condición de tales. Proceso de determinación revisión y aplicación de la Política. Acciones adoptadas para ajustar la Política a los objetivos valores e intereses a largo plazo de la compañía y Vigencia.

La Política se encuentra regulada en los estatutos sociales y en el reglamento del consejo de administración. Concretamente el reglamento establece en su artículo 17.2.j) como responsabilidad básica de la comisión de nombramientos y retribuciones "CNR" proponer al consejo el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y de los altos directivos así como las demás condiciones básicas de los contratos de los consejeros ejecutivos y su retribución individual velando por el cumplimiento de la política retributiva establecida por la compañía.

Con base en lo anterior la CNR propone la Política al consejo que la somete a la aprobación de la junta.

Se detallan las funciones que desempeñan los órganos de la compañía involucrados en la revisión determinación y aprobación de la Política:

Corresponde a la junta general de accionistas la aprobación de la Política, al menos cada tres años; el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros en su condición de tales; 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 respecto de los consejeros, en su condición de tales, aprueba la distribución entre distintos conceptos del importe máximo aprobado por la junta general; 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, los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los consejeros ejecutivos y el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros "IARC" para ser sometido al voto consultivo de la junta general de accionistas; revisa las propuestas de adaptación, y actualización de la Política que se someterán a la aprobación de la junta.

CNR propone al consejo de administración: la distribución, entre los distintos conceptos, del importe máximo aprobado por la junta general de accionistas; la remuneración fija de los consejeros ejecutivos; los contratos que regulan el desempeño de las funciones y responsabilidades de los consejeros ejecutivos y la aprobación del Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros así como, cuando proceda, de la Política sus adaptaciones o actualizaciones.

revisa anualmente las condiciones de retribución variable que deben ser aprobadas por el consejo

Para desarrollar las funciones descritas, la CNR 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.

Comisión de sostenibilidad respecto de la retribución variable a largo plazo elabora, conforme al Plan Director de Sostenibilidad, la propuesta de los objetivos de sostenibilidad que debe aprobar el consejo de administración. Otras áreas de la compañía también intervienen en el proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política.

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 para presentar a la CNR y al Consejo; prepara, junto con la Dirección de Capital Humano, el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros (IARC).

A lo largo del presente informe, se detallan los procedimientos y mecanismos aplicados por la CNR y por el consejo de administración para la determinación de los importes percibidos por los consejeros.

Tanto la Política como el IARC se encuentran disponibles en la web corporativa www.ence.es.

Para la elaboración de la Política vigente en el ejercicio en curso, la CNR consideró un grupo multisectorial compuesto mayoritariamente por compañías con casa matriz en España, fundamentalmente vinculadas al sector industrial y/o energético, comparables en términos de dimensión por facturación, volumen de activos, capitalización y número de empleados.

La Compañía contó con el asesoramiento externo independiente de la prestigiosa firma Willis Towers Watson. No existen procedimientos para aplicar excepciones temporales a la Política.

La CNR en su sesión de 26/01/2026 informó favorablemente la propuesta de fijación de objetivos en relación con la retribución variable a corto plazo del consejero delegado para el ejercicio 2026 aprobada por el consejo el 27/01/2025.

La CNR en su sesión de 19/02/2026 ha informado favorablemente la nueva Política de Remuneraciones para los ejercicios 2027, 2028 y 2029 (más detalle en Apartado A2) para su sometimiento a aprobación por la próxima junta general de accionistas conforme ha acordado el consejo de administración en su sesión del 24/02/2026.

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

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

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

• La Política 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 del consejero ejecutivo se compone de diferentes elementos retributivos, fundamentalmente, la retribución fija, la retribución variable a corto plazo y la retribución variable a largo plazo.

(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.

(iii) Los planes de retribución variable a largo plazo se inscriben en un marco plurianual, de al menos tres años de duración, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la compañía. Esta retribución se concede y se abona en forma de acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los directivos estén alineados con los de los accionistas.

(iv) Las acciones que se entreguen al amparo de la retribución variable a largo plazo al consejero delegado estarán sometidas a un período de mantenimiento de las acciones de 3 años en tanto en cuanto no se alcance el requisito de tenencia permanente de acciones (2 anualidades de la retribución fija).

• 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:

(i) 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 asunción de riesgos.

(ii) 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.

(iii) El contrato del consejero delegado incorpora cláusulas malus y clawback.

De acuerdo con lo establecido en la Política:

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 2025 se detalla en el apartado B.2 del presente informe.

El paquete retributivo del consejero delegado está sesgado principalmente a la retribución variable, tanto a corto como largo plazo, de forma que la mayor parte de la retribución total se percibe únicamente si se cumplen los objetivos establecidos en la retribución variable a corto y largo plazo. Esta estructura retributiva es coherente con el principio de "vinculación entre remuneración y resultados" que establece que una parte significativa de la retribución total de los consejeros ejecutivos se vincula a la consecución de objetivos financieros, de negocio, de creación de valor para los grupos de interés ("stakeholders"), objetivos no financieros, incluyendo objetivos ESG ("Environmental, Social & Governance").

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 2026 del consejero delegado, aprobada por el consejo e informada favorablemente por la CNR, 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 Sociedad y a la vez aseguran la sostenibilidad de la empresa en el largo plazo. Los objetivos anuales se vinculan al crecimiento de la Sociedad, con un enfoque específico a la reducción de costes y al crecimiento estratégico a través de los productos celulosícos especiales. En su conjunto, los objetivos 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 a largo plazo aplicable al ejercicio en curso y aprobado por la junta general de accionistas de 2023, corresponde al periodo que va de 2023 a 2027, y entre sus propósitos se encuentra:

- Alinear los intereses de los participantes con los de los accionistas en el largo plazo.
- Incentivar el logro sostenible de los objetivos.
- Motivar a los participantes dando la oportunidad de compartir la creación de valor en el largo plazo.
- Adecuar el paquete retributivo de los participantes a las prácticas de mercado.
- Fomentar un sentido de pertenencia a Ence y de destino compartido.
- Alinearse con las mejores prácticas en materia de remuneraciones y con las recomendaciones en materia de gobierno corporativo.

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 objetivos económico-financieros (por ejemplo, EBITDA, Beneficio Neto, Flujo de Caja Libre, etc.), de creación de valor (por ejemplo, Retorno Total del Accionistas absoluto o relativo) o ESG ("Environmental, social and governance"). El 100% de la retribución variable 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 alinean 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 desde que le fuera atribuidas.

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 CNR procederá a determinar la cuantía a reducir o, en su caso, diferir, de las remuneraciones pendientes de abono aplicables al consejero delegado antes de que dicha cantidad sea percibida.

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

Los estatutos sociales vigentes de Ence, en su artículo 38, permiten que los consejeros, por su condición de tales, perciban una asignación periódica determinada (dentro de esta asignación periódica, la Política podrá establecer que los consejeros perciban dietas por la asistencia a las reuniones del consejo de administración y de sus comisiones). Asimismo, la Sociedad podrá contratar un seguro de vida, accidentes, enfermedad y asistencia sanitaria para sus consejeros. El importe de las retribuciones que puede satisfacer la Sociedad con carácter anual al conjunto de sus consejeros, en su condición de tales, por todos los conceptos, incluyendo dietas por asistencia y las primas por seguro de vida, accidentes y enfermedad y asistencia sanitaria, no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la junta general de accionistas en la política de remuneraciones que haya aprobado. La cantidad así determinada se mantendrá mientras no sea modificada por un nuevo acuerdo de la junta general. La retribución fija que se prevé que devengarán en el ejercicio en curso los consejeros, en su condición de tales, es la determinada por el consejo de administración en 2018, previo informe de la CNR, y que se mantiene sin variación desde entonces, en concreto de 44.500 € para cada uno de los consejeros y de 135.000 € 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: 2.200€.

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

Miembros de las comisiones: 3.000€ El importe máximo anual de las retribuciones para el conjunto de los consejeros, en su condición de tales, es de 1.900.000€ según lo dispuesto en la Política, y que coincide con el importe aprobado por la junta general de accionistas de 22 de marzo de 2018, y que se mantendrá en vigor en tanto no se apruebe su modificación en posterior junta general de accionistas.

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

A la fecha de este Informe, el único consejero ejecutivo de la Sociedad es el consejero delegado, D. Ignacio de Colmenares Brunet, que fue nombrado presidente del consejo de administración el 30 de abril de 2019. La remuneración fija del consejero delegado por sus funciones ejecutivas es de 750.000 €, tal y como se recoge en la Política vigente.

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

La Sociedad tiene contratada una póliza que asegura al colectivo formado por el conjunto de los consejeros frente a los siguientes riesgos derivados de accidente: fallecimiento, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente parcial (el riesgo de incapacidad permanente no lo tienen cubierto los consejeros que hayan superado la edad de 75 años). Adicionalmente, la Sociedad ofrece a los consejeros y a sus cónyuges la posibilidad de realizar anualmente un reconocimiento médico. Los importes de las primas que abona la Compañía por los componentes anteriores se encuentran desglosados en el apartado C de este informe. Por otra parte, el consejero delegado, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y de conformidad con el contrato de prestación de servicios, es beneficiario de:

1. Sistema de previsión social mixto: El consejero delegado tendrá derecho a participar en un sistema de previsión social para la cobertura de las contingencias de su jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. A los efectos del contrato del consejero delegado, se entenderá producida su jubilación cuando el mismo se extinga como consecuencia de que el consejero delegado cese en su cargo por cualquier causa, y siempre que dicha extinción se produzca después de que haya alcanzado la edad de 62 años, habiendo alcanzado el consejero delegado esta edad durante el ejercicio 2023.

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, excluyendo la extinción derivada de cambio de control 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 tanto por su condición de presidente del consejo como por sus funciones ejecutivas.

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

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

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

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

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

A) Remuneración variable a corto plazo determinada por el consejo de administración a propuesta de la CNR 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 de acuerdo con la Política podrá alcanzar un importe máximo del 120% de la última remuneración fija del consejero delegado (en el caso del objetivo de Ebitda podrá llegar al 130% pero sin que el total en computo de los objetivos pueda exceder el 120%). 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, así como al reconocimiento del buen desempeño.

Los objetivos fijados para 2026 son los siguientes:

- Ebitda Grupo peso 30%
- Costes Estructura Total peso 10,00%
- Cash Cost Celulosa peso 17,50%
- Ebitda Adicional Venta De Productos Especiales (Sin Fluff) peso 17,50%
- Ejecución plan de competitividad peso 25,00%

Para el consejero delegado en el año 2026 se establece un objetivo cualitativo con un peso del 20% en el conjunto del incentivo vinculado a su evaluación de desempeño individual.

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

Por tanto, la retribución variable a corto plazo se vincula a la consecución de objetivos cuantitativos y cualitativos predeterminados por el consejo.

Corresponde al consejo, a propuesta de la CNR, 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. Para 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, si con posterioridad al abono la Sociedad tuviera conocimiento de que 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 junta general de accionistas de 05/05/2023 aprobó el plan de incentivo a largo plazo para los ejercicios 2023 a 2027 como plan de retribución dineraria y entrega de acciones de la Sociedad de carácter plurianual el "Plan".

El Plan tiene una duración de 5 años y se divide en 3 ciclos anuales solapados de 3 años de duración cada uno de ellos independientes entre sí (es decir, con entrega de las acciones que correspondan a cada ciclo una vez transcurridos 3 años desde el inicio de cada ciclo). En particular:

El Ciclo I corresponde al periodo de 3 años entre 2023 y 2025, siendo el periodo de medición de objetivos de este Ciclo I el comprendido entre el 01/01/2023 y el 31/12/2025.

El Ciclo II corresponde al periodo de 3 años entre 2024 y 2026 siendo el periodo de medición de objetivos el comprendido entre el 01/01/2024 y el 31/12/2026.

El Ciclo III corresponde al periodo de 3 años entre 2025 y 2027, siendo el periodo de medición de objetivos de este Ciclo III el periodo comprendido entre el 01/01/2025 y el 31/12/2027.

Todo ello sin perjuicio de las obligaciones de mantenimiento de las acciones entregadas en virtud del Plan.

El número máximo de acciones que podrán ser asignadas en virtud del Plan es 8.637.532 acciones ordinarias de la Sociedad, representativas del 3,51% del capital social, de las cuales, un máximo de 1.736.111 acciones está dirigido al presidente y consejero delegado de Ence.

En concreto el número de acciones a entregar al presidente y consejero delegado en el Ciclo I (2023-2025) en caso de que se cumplan los objetivos al 100% es de 694.444 acciones. Este número de acciones es el resultado de dividir tres anualidades de su retribución fija establecida en la Política entre 3,24€ (precio medio aritmético de cotización de las acciones de la Sociedad en el periodo que comprende los 20 días hábiles bursátiles anteriores al 01/01/2023 y hasta el 30/03/2023 redondeado al segundo decimal). A este respecto, como puede observarse, el consejo de administración decidió extender de forma extraordinaria el periodo para calcular el precio medio de cotización respecto al estándar (precio medio aritmético de cotización de las acciones de la Sociedad en los 20 días hábiles bursátiles anteriores al 01/01/2023 y hasta el 01/03/2023). Así, el precio de la acción recoge la revalorización tras la sentencia favorable respecto a la prórroga de la concesión de la biofábrica de Pontevedra. Por 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 Ciclo I. En un escenario de sobrecumplimiento de objetivos el número máximo de acciones a entregar ascendería al 150% del número anterior.

En relación con el Ciclo II (2024-2026) y Ciclo III (2025-2027) el número de acciones a entregar al presidente y consejero delegado, en caso de que se cumplan el 100% de los objetivos se calculará dividiendo una anualidad de su retribución fija entre el precio medio aritmético de cotización de las acciones de la Sociedad en los 20 días hábiles bursátiles anteriores y posteriores al 1 de enero del primer año del periodo de medición de objetivos de cada ciclo. El número concreto de acciones de Ence que dentro del máximo establecido, será objeto de entrega a los beneficiarios del Plan a la finalización de cada ciclo estará condicionado en función del cumplimiento de objetivos financieros, no financieros y de creación de valor para el accionista. Los objetivos que se establecerán en cada ciclo podrán ser económico-financieros (por ejemplo, EBITDA, Beneficio Neto, Flujo de Caja Libre, etc) de creación de valor (por ejemplo, Retorno Total del Accionistas absoluto o relativo) o ESG (Environmental, Social and Governance).

El número de acciones a entregar al presidente y consejero delegado en el Ciclo II (2024-2026) del Plan en caso de que se cumplan los objetivos al 100% es de 262.238 acciones. Este número de acciones es el resultado de dividir una anualidad de su retribución fija establecida en la Política entre 2,86€ (precio medio aritmético de cotización de las acciones de la Sociedad en el periodo que comprende los 20 días hábiles bursátiles anteriores y posteriores al 01/01/2024 redondeado al segundo decimal). En un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, el número máximo de acciones a entregar ascendería al 150% del número anterior.

El número de acciones a entregar al presidente y consejero delegado en el Ciclo III (2025-2027) del Plan en caso de que se cumplan los objetivos al 100% es de 242.201 acciones. Este número de acciones es el resultado de dividir una anualidad de su retribución fija establecida en la Política de Remuneraciones entre 3,10€ (precio medio aritmético de cotización de las acciones de la Sociedad en el periodo que comprende los 20 días hábiles bursátiles anteriores y posteriores al 01/01/2025 redondeado al segundo decimal). En un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, el número máximo de acciones a entregar ascendería al 150% del número anterior.

Información sobre métrica para la determinación de incentivos en Ciclos I, II y III, Requisitos para la percepción de incentivos, determinación del coeficiente de pago ponderado y fecha de abono ver Apartado D.I. Otra información de interés.

Adicionalmente y al no ser posible incluir en este formato los cuadros explicativos de este apartado A.1.6., se adjunta como documentación adicional el texto completo de dicho apartado incluyendo los mencionados cuadros.

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

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

Los consejeros, en su condición de tales, perciben únicamente una retribución fija consistente en una asignación periódica y unas dietas por la asistencia a las reuniones, sin que la Sociedad realice aportaciones a planes de pensiones u otros sistemas de ahorro a largo plazo. Como ya se ha adelantado respecto 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 estatutaria 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. Tal y como ya se indicó en anteriores informes, durante el ejercicio 2023 el consejero delegado alcanzó la edad de 62 años, por lo que dicho supuesto no resulta de aplicación.
- 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, se estableció un sistema de previsión social de prestación definida por el cual 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 -edad que, tal y como ya se ha indicado anteriormente, alcanzó el consejero delegado en el ejercicio 2023-, excluyendo la extinción derivada de cambio de control y será de un importe igual a una 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.

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

Los consejeros, en su condición de tales, no tienen derecho a percibir ningún tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual. Por su parte, en lo que se refiere al consejero delegado, el contrato de prestación de servicios 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 a la retribución variable percibida el año inmediatamente anterior al momento del cese o, si el cese se produjera entre el 1 de enero y la fecha de formulación de cuentas del ejercicio anterior y todavía no se hubiera aprobado la remuneración variable anual, al importe de la remuneración variable anual devengada y, en su caso, todavía no abonada correspondiente al ejercicio anterior al 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 el importe de las remuneraciones variables anuales que hayan sido aprobadas para el consejero delegado en los dos años inmediatamente anteriores al momento del cese o, si el cese se produjese entre el 1 de enero y la fecha de formulación de cuentas del ejercicio anterior y todavía no se hubiera aprobado la remuneración variable anual, el importe de la remuneración variable anual devengada y, en su caso, todavía no abonada del ejercicio anterior al cese más el importe de la remuneración variable anual que haya sido aprobada para el consejero delegado en el año anterior al último ejercicio.

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 post-contractual del consejero delegado le viene siendo satisfecha al consejero delegado desde su nombramiento como tal. A tal efecto, el 15% de su remuneración fija se entiende abonada al consejero delegado en compensación por la obligación de no competencia. Si incumpliera dicha obligación, el consejero deberá devolver a la Sociedad la compensación abonada por tal concepto, sin perjuicio de los daños y perjuicios a que la Sociedad pudiera tener derecho. En relación con esta última compensación, cabe destacar que la misma no supondría el abono de ningún importe adicional al cese de la relación contractual entre la Sociedad y el consejero delegado.

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

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

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

ii) Se exige dedicación plena y exclusiva del consejero, sin perjuicio de los cargos que pudiera desempeñar (i) en sociedades del grupo de la Sociedad y (ii) en empresas familiares de naturaleza patrimonial, siempre que no afecten a su dedicación y no supongan un conflicto de interés con la Sociedad, o (iii) en otras sociedades distintas de las anteriores cuando sea expresamente autorizado para ello por el consejo de administración.

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 CNR, 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 CNR, procederá a determinar la cuantía a reducir o, en su caso, diferir de las remuneraciones pendientes de abono aplicables al consejero delegado antes de que dicha cantidad sea percibida.

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

No ha habido remuneraciones suplementarias.

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

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

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

No ha habido remuneraciones suplementarias.

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

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

La Junta General Ordinaria de Accionistas de 5 de mayo de 2023 aprobó la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, con un periodo de vigencia para los ejercicios 2023, 2024, 2025 y 2026. Si bien en el ejercicio 2026 no ha finalizado el periodo de vigencia de la política, el consejo de administración, previo informe favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones, ha acordado someter a la Junta General de Accionistas de 2026 la aprobación de una nueva política de remuneraciones que entrará en vigor en la fecha de su aprobación por parte de la junta general y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2029, 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.

La nueva política que se propone es continuista con la política vigente aprobada por la junta general de accionistas de 5 de mayo de 2023 y tan solo introduce las modificaciones que se detallan a continuación:

a) Eliminación de referencias concretas a incentivos a largo plazo:
Se ha considerado preferible por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones eliminar las referencias específicas a planes de incentivo a largo plazo concretos (tanto el finalizado ILP 2019-2023 como el vigente ILP 2023-2027). De este modo, la Política recoge únicamente el marco general del sistema de retribución a largo plazo, evitando confusiones sobre el plan aplicable durante su vigencia.

b) Mejoras técnicas:

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones también ha considerado conveniente introducir mejoras en la redacción de la Política.

c) Periodo de vigencia:

Esta nueva Política reemplaza la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 5 de mayo de 2023, entrará en vigor en la fecha de su aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2029, 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 ENCE.

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 3 de abril de 2025, relativo a la votación consultiva del informe anual de remuneraciones correspondiente al ejercicio 2024, se emitieron 162.100.243 votos válidos, representativos de un 65,82% del capital social con derecho a voto. Fue aprobado por mayoría de 161.729.033 votos (99,97% % de los votos emitidos). Teniendo en cuenta el porcentaje de voto a favor del informe de 2024, la Sociedad entiende que las medidas adoptadas dirigidas a completar la información que se ofrece en el Informe continúan siendo recibidas de forma positiva por los accionistas, que han mostrado su apoyo mayoritario y han revalidado un año más su aprobación con un porcentaje de aprobación muy elevado, alcanzando casi el 100% de los votos emitidos.

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

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

Las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C de este informe han sido aprobadas por el consejo de administración, previo informe favorable de la CNR, en aplicación de la política vigente, aprobada por la junta general en fecha 5 de mayo de 2023, cuya vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2026.

La remuneración fija del consejero delegado por sus funciones ejecutivas asciende a la cantidad de 750.000 € de acuerdo con la retribución prevista en su contrato de prestación de servicios y en la política de remuneraciones vigente.

Por su parte, la "remuneración fija" del presidente del consejo informada en la sección C de este informe (135.000 €), 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 y que se mantiene invariable desde el ejercicio 2018.

Respecto de la retribución variable a corto plazo del consejero delegado correspondiente al ejercicio 2025, la CNR, con fecha 26 de enero de 2026, 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 27 de enero de 2026. El total de la remuneración variable a corto plazo del período 2025 asciende a la cantidad de 376.113 €.

Todos los componentes retributivos indicados en el apartado C han sido igualmente revisados por la CNR de 26/01/2026, que ha aplicado los conceptos e importes previstos en la Política vigente, y aprobados por el consejo de administración de 27/01/2026.

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

No han tenido lugar desviaciones del procedimiento establecido

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

No se han aplicado excepciones temporales

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

La política se ha diseñado de forma coherente con la estrategia de la compañía y la orientación a la obtención de resultados a largo plazo: 1) La remuneración del consejero ejecutivo se compone, fundamentalmente, de diferentes elementos retributivos: retribución fija, variable a corto plazo y variable a largo plazo; 2) Para 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. La retribución variable a largo plazo se vincula a objetivos relacionados con el crecimiento de la compañía, la generación de valor para el accionista, con foco específico en el clima laboral y la sostenibilidad; 3) 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 los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la compañía. Esta retribución se concede y se abona en forma de acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los directivos estén alineados con los de los accionistas; 4) Las acciones que se entreguen al amparo de la retribución variable a largo plazo al consejero delegado estarán sometidas a un período de mantenimiento de las acciones de 3 años en tanto en cuanto no se alcance el requisito de tenencia permanente de acciones (2 anualidades de la retribución fija).

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: 1) 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 asunción de riesgos, 2) 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 y 3) El contrato del consejero delegado incorpora cláusulas malus y clawback.

De acuerdo con lo establecido en la política:

- 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 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 2025, tomando como referencia la remuneración total y el nivel de cumplimiento de la variable anual en el ejercicio 2025, la retribución fija representa un 61,50% en atención a su cargo de presidente y por funciones ejecutivas, y la retribución variable anual un 28,50 % que se corresponde con la retribución variable a corto y largo plazo.

El paquete retributivo del consejero delegado está sesgado principalmente a la retribución variable, tanto a corto como largo plazo, de forma que la mayor parte de la retribución total se percibe únicamente si se cumplen los objetivos establecidos en la retribución variable a corto y largo plazo.

La retribución variable a corto plazo para 2025 del consejero delegado, aprobada por el consejo e informada favorablemente por la CNR, a la 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 Sociedad y el desempeño de la Sociedad respecto de cada una de ellas, y a la vez aseguran la sostenibilidad de la empresa en el largo plazo.

En este sentido los objetivos se vinculan al crecimiento rentable de la Sociedad, 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.

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

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

De acuerdo con la política vigente, la compensación total de los consejeros ejecutivos se compone de los elementos retributivos antes indicados: (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, la compensación de los consejeros, en su condición de tales, se compone de una retribución fija y otros 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 €.

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

Por lo que se refiere a la contribución de la remuneración devengada al rendimiento sostenible y a largo plazo de la Sociedad, cabe señalar que la determinación de la remuneración devengada responde a lo dispuesto en la Política, y ésta se diseña de forma coherente con la estrategia de la Sociedad y la orientación a la obtención de resultados a largo plazo:

- La remuneración del consejero ejecutivo se compone de diferentes elementos retributivos, fundamentalmente, la retribución fija, la retribución variable a corto plazo y la retribución variable a largo plazo.
- 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.
- 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 en vigor (2023-2027) se encuentra alineado con el marco estratégico de la compañía. Entre sus objetivos está el de promover la sostenibilidad de la sociedad para la creación de valor a largo plazo, así como la creación de valor para los accionistas y reforzar la orientación del equipo directivo y del consejero ejecutivo a la consecución de los objetivos de negocio.
- Las acciones que se entreguen al consejero ejecutivo en el marco del citado incentivo a largo plazo, en cuantía equivalente a dos veces su remuneración fija anual, se sujeta a un periodo de retención de 3 años.

En cuanto al equilibrio entre componentes fijos y variables de la retribución, es de señalar que 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: (i) 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 asunción de riesgos. (ii) 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. (iii) El contrato del consejero delegado incorpora cláusulas malus y clawback. Las métricas de la retribución variable a corto y a largo plazo del consejero delegado, que se han desglosado en este informe, responden a lo anterior.

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	162.100.243	65,82
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	350.082	0,22

	Número	% sobre emitidos
Votos a favor	161.729.033	99,98
Votos en blanco	500	0,00
Abstenciones	20.628	0,00

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, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

Los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales no se han modificado respecto del año anterior, manteniéndose invariable desde 2018.

Por tanto, la remuneración fija de los consejeros, en su condición de tales, para el ejercicio 2025 se mantiene en 44.500 €, y la remuneración fija para el presidente del consejo en 135.000 €.

El importe de las dietas por asistencia a las reuniones del consejo y de sus comisiones en el ejercicio 2025 se mantiene en las mismas cuantías que para el ejercicio anterior y son las siguientes:

Miembros del consejo: 2.020 €

Presidentes de las comisiones: 4.050 €

Miembros de las comisiones: 3.000 €

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

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

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

La remuneración fija del consejero delegado por sus funciones ejecutivas en el ejercicio 2025 asciende a la cantidad de 750.000 € de acuerdo con la retribución prevista en su contrato de prestación de servicios y en la Política de remuneraciones vigente.

Adicionalmente, durante el ejercicio 2025 el consejero delegado ha percibido 135.000€ correspondientes a la retribución fija por su condición de presidente, tal y como se recoge en la Política.

La cantidad percibida por el consejero delegado por su condición de presidente no ha variado respecto al ejercicio anterior.

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.

- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

Los consejeros no perciben ninguna retribución variable por su condición de tales.

El consejero delegado, conforme a lo establecido en la Política 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 CNR, en función del grado de cumplimiento de objetivos anuales tanto de la Sociedad como del desempeño del consejero delegado. 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.

Los 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 CNR, la aprobación de los objetivos al inicio de cada ejercicio, y la evaluación de su cumplimiento una vez finalizado el mismo.

La fijación de los objetivos anuales del consejero delegado correspondientes al ejercicio 2025 fue informada favorablemente por la CNR en su sesión de 22/01/2025 y aprobados por el consejo en su sesión de 28/01/2025, y la evaluación de su nivel de cumplimiento fue informada favorablemente por la comisión en su sesión de 26/01/2026, siendo aprobada por el consejo de administración en su sesión de 27/01/2026, tras la confirmación del auditor interno.

Los objetivos fijados para 2025, su peso y su nivel de consecución fueron los siguientes:

Objetivos Cuantitativos:

Ebitda Grupo: peso: 19,00% - consecución: 0 %

Producción TAD: peso 5,00% - consecución: 0 %

Ventas MWh Neg. Celulosa : peso 5,00% - consecución 0%

Ventas MWh Neg. Energía: peso 5,00% - consecución 78 %

Ebitda adicional ventas de productos especiales: peso 5,00% - consecución: 97%

Cash Cost Celulosa (€/tAD) peso: 12,00% - consecución: 0 %

Cash Cost Plantas de biomasa Magnon (€/MWh) (SIN GAS): peso: 7,00% - consecución: 0%

Costes Estructura Total (incluye alquileres IFRS 16): peso 9,50% - consecución: 0 %

Minutos olor Navia: peso 0,500%: - consecución: 120 %

Minutos olor Pontevedra peso: 0,500 % - consecución: 0 %

Reducción consumo de agua. Media ponderada por producción: peso 0,250% - consecución: 110 %
Mejora Clima Organizacional Ence (Corporativos Peso: 50% Ence, 50% DG): peso 1,00% - consecución: 50 %
Índice de frecuencia: Celulosa: peso 0,250% - consecución: 87 %

Índice de frecuencia: Plantas independientes energía: peso 0,250% - consecución: 0 %

Índice de frecuencia: suministro de biomasa: peso 0,250% - consecución: 120 %

Índice de frecuencia: D. Forestal peso 0,250% - consecución: 120 %

Firma de contratos servicios energéticos nuevos MWt : peso 5% - consecución 96%

Fluff (realizadas homologaciones de producto para los volúmenes de ventas señalados en tAD): peso 7,5% - consecución 120%

Biometano: EBITDA planta La Galera + nuevo proyecto biogás: peso 5% - consecución 0%

Inicio de construcción 2 plantas de biometano: peso 5% - consecución 0%

Fibra moldeada: homologaciones de bandejas realizadas (millones de unidades): peso 5% - consecución 120%

Objetivo cualitativo (valoración por el consejo de administración de la gestión global durante el ejercicio): 20% - consecución 120%

Tal y como se informó en el informe de remuneraciones del ejercicio anterior, para el cálculo del importe resultante de la retribución variable anual se multiplicará el resultado de los objetivos cuantitativos por 0,80 y se sumará el resultado de la valoración cualitativa. La escala de cumplimiento se compone de tres niveles: nivel crítico, nivel target (100%) y nivel máximo (120%). El importe final se calcula teniendo en cuenta el grado de cumplimiento y la ponderación o peso asignada a cada objetivo, aplicando el procedimiento que la compañía tiene definido al efecto, revisado por el auditor interno.

En particular, el grado de consecución de los objetivos asociados a la retribución variable anual del consejero delegado correspondiente al ejercicio 2025 ha sido del 32,69 % en relación con los objetivos cuantitativos, lo que, una vez aplicada la ponderación del 80 %, determina una contribución del 26,15 %. Por su parte, el nivel de cumplimiento de los objetivos cualitativos ha alcanzado el 120 %, que, ponderado conforme al 20 % asignado, supone una contribución del 24 %. En consecuencia, el grado total de consecución de los objetivos ha sido del 50,15 %.

Con relación a la valoración del objetivo cualitativo del 20%, la comisión de nombramientos y retribuciones ha valorado de forma muy positiva la gestión global del Consejero Delegado durante el ejercicio 2025, destacando el decisivo liderazgo ejercido sobre el equipo, su capacidad de trabajo y la búsqueda permanente de alternativas en un entorno complejo, que se han materializado en actuaciones y medidas concretas para mejorar la posición de ENCE en el ejercicio 2026, especialmente en la reducción de costes, el desarrollo de nuevas líneas de negocio (en particular en el negocio de Energía) y la consolidación de los productos celulósicos especiales como palanca de crecimiento.

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

Los consejeros no perciben ninguna retribución variable por su condición de tales.

La junta general de accionistas de 5 de mayo de 2023 aprobó el plan de incentivo a largo plazo para los ejercicios 2023 a 2027, como plan de retribución dineraria y entrega de acciones de la Sociedad de carácter plurianual (el "Plan").

El Plan tiene una duración de 5 años y se divide en 3 ciclos anuales solapados de 3 años de duración cada uno de ellos independientes entre sí (es decir, con entrega de las acciones que correspondan a cada ciclo una vez transcurridos 3 años desde el inicio de cada ciclo).

El Ciclo I corresponde al periodo de 3 años entre 2023 y 2025 (ambos incluidos), siendo el periodo de medición de objetivos de este Ciclo I el periodo comprendido entre el 01/01/2023 y el 31/12/2025.

La determinación del incentivo a largo plazo para el primer ciclo (2023-2025) del Plan se realizará en función de las siguientes métricas que están asociadas fundamentalmente a la creación de valor para los accionistas:

- 45% del EBITDA contable acumulado en el periodo 2023-2025.
- 30% Retorno Total para el Accionista ("RTA"): (1/2) RTA relativo respecto a un grupo de comparación. (1/2) RTA absoluto.
- 25% Objetivos medioambientales y de clima organizacional: (1/3) Consumo de agua. (1/3) Minutos de olor. (1/3) Índice sintético de clima.

El 100% 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.

El Ciclo II corresponde al periodo de 3 años entre 2024 y 2026 (ambos incluidos), siendo el periodo de medición de objetivos de este Ciclo II el periodo comprendido entre el 01/01/2024 y el 31/12/2026.

La determinación del incentivo a largo plazo para el segundo ciclo (2024-2026) del Plan se realizará en función de las siguientes métricas que están asociadas fundamentalmente a la creación de valor para los accionistas:

- 40% del EBITDA contable acumulado del grupo en el periodo 2024-2026.
- 30% Retorno Total para el Accionista ("RTA"): (1/2) RTA relativo respecto a un grupo de comparación. (1/2) RTA absoluto.
- 30% Objetivos medioambientales y de clima organizativo:

El 100% 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.

El Ciclo III corresponde al periodo de 3 años entre 2025 y 2027 (ambos incluidos), siendo el periodo de medición de objetivos de este Ciclo III el periodo comprendido entre el 01/01/2025 y el 31/12/2027.

La determinación del incentivo a largo plazo para el tercer ciclo (2025-2027) del Plan se realizará en función de las siguientes métricas que están asociadas fundamentalmente a la creación de valor para los accionistas:

- 40% del EBITDA contable acumulado del grupo en el periodo 2025-2027.
- 20% Retorno Total para el Accionista ("RTA"): (1/2) RTA relativo respecto a un grupo de comparación. (1/2) RTA absoluto.
- 15% Objetivos medioambientales y de clima organizativo
- 25% Marco estratégico

El 100% 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.

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 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.

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.

Durante el ejercicio 2023, el consejero delegado alcanzó la edad de 62 años por lo que este último supuesto ya no resulta de aplicación.

- 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 el equivalente a 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 su cargo

conforme a las cláusulas contractuales, excepto en caso de extinción derivada de cambio de control; y (b) que dicha extinción se produzca a una edad igual o superior a 62 años. En 2025 la sociedad no ha realizado ninguna aportación al sistema de prestación definida.

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 2025 por cada tipo de póliza, se detallan en el apartado C. Tal y como ya se indicó en el informe del ejercicio anterior, dichos derechos se consolidaron en el ejercicio 2023, al haber alcanzado el consejero delegado la edad de 62 fijada en las condiciones contractuales, a pesar de existir condiciones en ambos casos cuyo cumplimiento podría suponer la pérdida de dichos derechos ya que los mismos son de carácter genérico y la probabilidad de que ocurran no es relevante.

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

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

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

No se han producido modificaciones durante el ejercicio

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

No ha habido ninguna remuneración suplementaria.

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

No se han concedido créditos, anticipos o garantías.

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

Tal y como se ha explicado en el apartado A, la Sociedad tiene contratada una póliza que asegura al 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 consejero delegado, por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y de conformidad con el contrato de prestación de servicios, es beneficiario de un vehículo de empresa, de un seguro médico familiar con opción de cuadro médico o reembolso y de un seguro mixto de ahorro y de vida y accidente. En relación con el seguro de vida y accidente, el consejero delegado aporta el 50% del coste de la prima (con el límite del 1,125% de la retribución fija anual) y la Sociedad aporta el 50% de la prima más la diferencia del coste en el supuesto de que la aportación del consejero delegado supere el mencionado límite, siendo los riesgos cubiertos por el seguro los siguientes: jubilación, invalidez permanente total declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente, incapacidad permanente absoluta declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente, gran invalidez declarada de forma expresa por el órgano administrativo o judicial competente y fallecimiento. El capital asegurado asciende al equivalente a 35 mensualidades de la retribución fija del consejero delegado o, en caso de que las contingencias

sean derivadas de accidente, el capital que percibiría sería equivalente a 70 de dichas mensualidades. El detalle de la remuneración del consejero delegado por dichos conceptos en 2024 se recoge en el apartado C.1.

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

No aplica

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

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

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Doña IRENE HERNANDEZ ALVAREZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNANDEZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don MARIA PAZ ROBINA ROSAT	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSE GUILLERMO ZUBIA GUINEA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JAVIER ARREGUI ABENDIVAR	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ROSALIA GIL-ALBARELLOS MARCOS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 03/04/2025
Don OSCAR ARREGUI ABENDIVAR	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña CARMEN AQUERRETA FERRAZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don GORKA ARREGUI ABENDIVAR	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSE IGNACIO COMENGE SANCHEZ-REAL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ANGEL AGUDO VALENCIANO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARIA SAMOILOVA	Consejero Independiente	Desde 03/04/2025 hasta 31/12/2025

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025	Total ejercicio 2024
Doña IRENE HERNANDEZ ALVAREZ	45	22	63						130	126
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	135			750	376				1.261	1.605
Don FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNANDEZ	45	20	39						104	96
Don MARIA PAZ ROBINA ROSAT	45	22	43						110	102
Don JOSE GUILLERMO ZUBIA GUINEA	45	22	42						109	109
Don JAVIER ARREGUI ABENDIVAR	45	22	27						94	103
Doña ROSALIA GIL-ALBARELLOS MARCOS	11	6	15						32	97
Don OSCAR ARREGUI ABENDIVAR	45	18	27						90	85
Doña CARMEN AQUERRETA FERRAZ	45	22	33						100	93
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	45	20	50						115	108
Don GORKA ARREGUI ABENDIVAR	45	22	33						100	103
Don JOSE IGNACIO COMENGE SANCHEZ-REAL	45	22	18						85	85
Don ANGEL AGUDO VALENCIANO	45	22	15						82	80
Doña MARIA SAMOILOVA	33	16	12						61	

Observaciones

El desglose del importe indicado, para D. Ignacio Colmenares Brunet, en la columna "Sueldo" queda detallado en el apartado B.6. del presente informe. En cuanto a los importes correspondientes a 2024 hay alguna variación respecto de los que se contenían en el IARC de ese ejercicio al haberse detectado algún error que se ha corregido y que en ningún caso son significativos.

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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
Doña IRENE HERNANDEZ ALVAREZ	Plan							0,00				
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	Plan de Incentivo a Largo Plazo 2023/2027 (Ciclo I)	694	694	694	694	694	694	0,00			694	694
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	Plan de Incentivo a Largo Plazo 2023/2027 (Ciclo II)	262	262	262	262	262		0,00			262	262
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	Plan de Incentivo a Largo Plazo 2023/2027 (Ciclo III)			242	242			0,00			242	242

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNANDEZ	Plan							0,00				
Don MARIA PAZ ROBINA ROSAT	Plan							0,00				
Don JOSE GUILLERMO ZUBIA GUINEA	Plan							0,00				
Don JAVIER ARREGUI ABENDIVAR	Plan							0,00				
Doña ROSALIA GIL-ALBARELLOS MARCOS	Plan							0,00				
Don OSCAR ARREGUI ABENDIVAR	Plan							0,00				
Doña CARMEN AQUERRETA FERRAZ	Plan							0,00				
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Plan							0,00				
Don GORKA ARREGUI ABENDIVAR	Plan							0,00				
Don JOSE IGNACIO COMENGE SANCHEZ-REAL	Plan							0,00				
Don ANGEL AGUDO VALENCIANO	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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
Doña MARIA SAMOILOVA	Plan							0,00				

Observaciones

La cifra de 694 (miles €) es el número máximo de acciones que corresponde al Sr. Colmenares en el Ciclo I (2023-2025) en el caso de cumplimiento del nivel target (100%) del plan de incentivo a largo plazo 2023-2027.

En un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, el número máximo de acciones a entregar ascendería al 150% del número anterior.

La cifra de 262 (miles €) es el número máximo de acciones que corresponde al Sr. Colmenares en el Ciclo II (2024-2026) en el caso de cumplimiento del nivel target (100%) del plan de incentivo a largo plazo 2023-2027.

En un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, el número máximo de acciones a entregar ascendería al 150% del número anterior.

La cifra de 242 (miles €) es el número máximo de acciones que corresponde al Sr. Colmenares en el Ciclo II (2025-2027) en el caso de cumplimiento del nivel target (100%) del plan de incentivos a largo plazo 2023-2027.

En un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, el número máximo de acciones a entregar ascendería al 150% del número anterior.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña IRENE HERNANDEZ ALVAREZ	
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	
Don FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNANDEZ	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MARIA PAZ ROBINA ROSAT	
Don JOSE GUILLERMO ZUBIA GUINEA	
Don JAVIER ARREGUI ABENDIVAR	
Doña ROSALIA GIL-ALBARELLOS MARCOS	
Don OSCAR ARREGUI ABENDIVAR	
Doña CARMEN AQUERRETA FERRAZ	
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	
Don GORKA ARREGUI ABENDIVAR	
Don JOSE IGNACIO COMENGE SANCHEZ-REAL	
Don ANGEL AGUDO VALENCIANO	
Doña MARIA SAMOILOVA	

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña IRENE HERNANDEZ ALVAREZ								
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET			39	39			2.265	2.207
Don FERNANDO ABRIL- MARTORELL HERNANDEZ								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don MARIA PAZ ROBINA ROSAT								
Don JOSE GUILLERMO ZUBIA GUINEA								
Don JAVIER ARREGUI ABENDIVAR								
Doña ROSALIA GIL-ALBARELLOS MARCOS								
Don OSCAR ARREGUI ABENDIVAR								
Doña CARMEN AQUERRETA FERRAZ								
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO								
Don GORKA ARREGUI ABENDIVAR								
Don JOSE IGNACIO COMENGE SANCHEZ-REAL								
Don ANGEL AGUDO VALENCIANO								
Doña MARIA SAMOILOVA								

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 2025 ha sido de 39.375,00 €, siendo en 2024 de 39.375,00 € €. El importe de los fondos acumulados en 2025 por este sistema es de 756.829,00 €.

La aportación de la Sociedad al sistema de prestación definida en 2025 ha sido de 0,00 €, siendo en 2024 de 0,00 €. El importe de los fondos acumulados en 2025 por este sistema es de 1.508.358 €. 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. Asimismo, se indica que la consolidación de derechos tuvo lugar durante el ejercicio 2023, al alcanzar el consejero delegado la edad de 62 años, tal y como se explica en los apartados A y B anteriores del presente informe.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña IRENE HERNANDEZ ALVAREZ	Seguro de accidentes y reconocimiento médico	2
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	Seguro de accidentes, seguro médico, vehículo y parking	19
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	Prima del seguro de vida	9
Don FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNANDEZ	Seguro de accidentes y reconocimiento médico	2
Don MARIA PAZ ROBINA ROSAT	Seguro de accidentes y reconocimiento médico	3
Don JOSE GUILLERMO ZUBIA GUINEA	Seguro de accidentes y reconocimiento médico	3
Don JAVIER ARREGUI ABENDIVAR	Seguro de accidentes	1
Doña ROSALIA GIL-ALBARELLOS MARCOS	Seguro de accidentes	1
Don OSCAR ARREGUI ABENDIVAR	Seguro de accidentes	1
Doña CARMEN AQUERRETA FERRAZ	Seguro de accidentes	1
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Seguro de accidentes y reconocimiento médico	3
Don GORKA ARREGUI ABENDIVAR	Seguro de accidentes y reconocimiento médico	2
Don JOSE IGNACIO COMENGE SANCHEZ-REAL	Seguro de accidentes	1

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANGEL AGUDO VALENCIANO	Seguro de accidentes y reconocimiento médico	2
Doña MARIA SAMOILOVA	Seguro de accidentes	

Observaciones

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Doña IRENE HERNANDEZ ALVAREZ										
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET										
Don FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNANDEZ										
Don MARIA PAZ ROBINA ROSAT										
Don JOSE GUILLERMO ZUBIA GUINEA										
Don JAVIER ARREGUI ABENDIVAR										
Doña ROSALIA GIL-ALBARELLOS MARCOS										
Don OSCAR ARREGUI ABENDIVAR										
Doña CARMEN AQUERRETA FERRAZ										
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025	Total ejercicio 2024
Don GORKA ARREGUI ABENDIVAR										
Don JOSE IGNACIO COMENGE SANCHEZ-REAL										
Don ANGEL AGUDO VALENCIANO										
Doña MARIA SAMOILOVA										

Observaciones

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

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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
Doña IRENE HERNANDEZ ALVAREZ	Plan							0,00				
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	Plan							0,00				
Don FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNANDEZ	Plan							0,00				
Don MARIA PAZ ROBINA ROSAT	Plan							0,00				
Don JOSE GUILLERMO ZUBIA GUINEA	Plan							0,00				
Don JAVIER ARREGUI ABENDIVAR	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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
Doña ROSALIA GIL-ALBARELLOS MARCOS	Plan							0,00				
Don OSCAR ARREGUI ABENDIVAR	Plan							0,00				
Doña CARMEN AQUERRETA FERRAZ	Plan							0,00				
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Plan							0,00				
Don GORKA ARREGUI ABENDIVAR	Plan							0,00				
Don JOSE IGNACIO COMENGE SANCHEZ-REAL	Plan							0,00				
Don ANGEL AGUDO VALENCIANO	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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
Doña MARIA SAMOILOVA	Plan							0,00				

Observaciones

Sin datos

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña IRENE HERNANDEZ ALVAREZ	
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	
Don FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNANDEZ	
Don MARIA PAZ ROBINA ROSAT	
Don JOSE GUILLERMO ZUBIA GUINEA	
Don JAVIER ARREGUI ABENDIVAR	

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ROSALIA GIL-ALBARELLOS MARCOS	
Don OSCAR ARREGUI ABENDIVAR	
Doña CARMEN AQUERRETA FERRAZ	
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	
Don GORKA ARREGUI ABENDIVAR	
Don JOSE IGNACIO COMENGE SANCHEZ-REAL	
Don ANGEL AGUDO VALENCIANO	
Doña MARIA SAMOILOVA	

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña IRENE HERNANDEZ ALVAREZ								
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET								
Don FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNANDEZ								
Don MARIA PAZ ROBINA ROSAT								
Don JOSE GUILLERMO ZUBIA GUINEA								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don JAVIER ARREGUI ABENDIVAR								
Doña ROSALIA GIL-ALBARELLOS MARCOS								
Don OSCAR ARREGUI ABENDIVAR								
Doña CARMEN AQUERRETA FERRAZ								
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO								
Don GORKA ARREGUI ABENDIVAR								
Don JOSE IGNACIO COMENGE SANCHEZ-REAL								
Don ANGEL AGUDO VALENCIANO								
Doña MARIA SAMOILOVA								

Observaciones

Sin datos.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña IRENE HERNANDEZ ALVAREZ	Concepto	
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	Concepto	
Don FERNANDO ABRIL-MARTORELL HERNANDEZ	Concepto	
Don MARIA PAZ ROBINA ROSAT	Concepto	
Don JOSE GUILLERMO ZUBIA GUINEA	Concepto	
Don JAVIER ARREGUI ABENDIVAR	Concepto	
Doña ROSALIA GIL-ALBARELLOS MARCOS	Concepto	
Don OSCAR ARREGUI ABENDIVAR	Concepto	
Doña CARMEN AQUERRETA FERRAZ	Concepto	
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Concepto	
Don GORKA ARREGUI ABENDIVAR	Concepto	
Don JOSE IGNACIO COMENGE SANCHEZ-REAL	Concepto	
Don ANGEL AGUDO VALENCIANO	Concepto	
Doña MARIA SAMOILOVA	Concepto	

Observaciones

Sin datos

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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña IRENE HERNANDEZ ALVAREZ	130			2	132						132
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	1.261			28	1.289						1.289
Don FERNANDO ABRIL- MARTORELL HERNANDEZ	104			2	106						106
Don MARIA PAZ ROBINA ROSAT	110			3	113						113
Don JOSE GUILLERMO ZUBIA GUINEA	109			3	112						112
Don JAVIER ARREGUI ABENDIVAR	94			1	95						95

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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Doña ROSALIA GIL- ALBARELLOS MARCOS	32			1	33						33
Don OSCAR ARREGUI ABENDIVAR	90			1	91						91
Doña CARMEN AQUERRETA FERRAZ	100			1	101						101
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	115			3	118						118
Don GORKA ARREGUI ABENDIVAR	100			2	102						102
Don JOSE IGNACIO COMENGE SANCHEZ- REAL	85			1	86						86
Don ANGEL AGUDO VALENCIANO	82			2	84						84
Doña MARIA SAMOILOVA	61				61						61
TOTAL	2.473			50	2.523						2.523

Observaciones

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don IGNACIO DE COLMENARES BRUNET	1.289	-24,22	1.701	3,03	1.651	16,76	1.414	112,31	666
Consejeros externos									
Don ANGEL AGUDO VALENCIANO	84	5,00	80	-3,61	83	25,76	66	-	0
Don FERNANDO ABRIL- MARTORELL HERNANDEZ	106	8,16	98	5,38	93	-13,08	107	-17,69	130
Don JOSE GUILLERMO ZUBIA GUINEA	112	1,82	110	4,76	105	-11,02	118	-22,37	152
Doña CARMEN AQUERRETA FERRAZ	101	8,60	93	2,20	91	31,88	69	-	0
Don JOSE IGNACIO COMENGE SANCHEZ-REAL	86	-4,44	90	18,42	76	-19,15	94	-14,55	110
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	118	9,26	108	-4,42	113	-0,88	114	-1,72	116

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Doña IRENE HERNANDEZ ALVAREZ	132	4,76	126	-0,79	127	-5,22	134	-6,94	144
Doña ROSALIA GIL-ALBARELLOS MARCOS	33	-65,98	97	-2,02	99	28,57	77	-	0
Don JAVIER ARREGUI ABENDIVAR	95	-9,52	105	-2,78	108	-1,82	110	37,50	80
Don OSCAR ARREGUI ABENDIVAR	91	7,06	85	7,59	79	-19,39	98	-6,67	105
Don MARIA PAZ ROBINA ROSAT	113	7,62	105	0,96	104	-5,45	110	54,93	71
Don GORKA ARREGUI ABENDIVAR	102	-0,97	103	9,57	94	-9,62	104	19,54	87
Doña MARIA SAMOILOVA	61	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	-54	-	32	-	-33	-	231	-	-193
Remuneración media de los empleados									
	69	-1,43	70	6,06	66	4,76	63	10,53	57

Observaciones

Se han venido computando erróneamente las cantidades relativas a los sistemas de ahorro a largo plazo correspondientes al año 2024. Este cuadro corrige el error en que se incurrió al reportar esos datos en el IARC de 2024, no teniendo en cuenta la cantidad correspondiente a las aportaciones del sistema de ahorro a largo plazo (39).

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.

Continuación apartado A.1.6.

La determinación del incentivo a largo plazo para el primer ciclo (2023-2025) del Plan se realizará en función de las siguientes métricas que están asociadas fundamentalmente a la creación de valor para los accionistas:

- 45% del EBITDA contable acumulado en el periodo 2023-2025.
 - 30% Retorno Total para el Accionista ("RTA"): (1/2) RTA relativo respecto a un grupo de comparación. (1/2) RTA absoluto.
 - 25% Objetivos medioambientales y de clima organizativo: (1/3) Consumo de agua. (1/3) Minutos de olor. (1/3) Índice sintético de clima.
- EBITDA contable acumulado en el periodo 2023-2025: Se considera como el sumatorio de los EBITDA contable de Ence Energía y Celulosa, S.A. y sociedades dependientes, publicados en las cuentas anuales consolidadas, correspondientes a los años 2023, 2024 y 2025. Para los empleados del negocio de celulosa, este objetivo considerará el sumatorio de los EBITDA contable del negocio de celulosa, publicado en las cuentas anuales consolidadas, correspondientes a los años 2023, 2024 y 2025. Para ambos EBITDA, el consejo de administración, a propuesta de la CNR, ha determinado una escala de logro que incluye (i) un umbral mínimo, por debajo del cual no se abona Incentivo y cuyo cumplimiento supondrá la entrega del 25% del Incentivo; (ii) un nivel esperado, cuyo cumplimiento supondrá el 75% del incentivo, (iii) un nivel objetivo, que supondrá la entrega del 100% del Incentivo; y (iv) un nivel máximo, que supondrá la entrega del 150% del Incentivo.

Retorno Total para el Accionista: Se considera como RTA la evolución de una inversión en acciones de la compañía, determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones y el valor inicial de esa misma hipotética inversión. A estos efectos, para el cálculo de dicho valor final, se consideran los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión, durante el correspondiente periodo de tiempo, como si se hubiera reinvertido su importe bruto (antes de impuestos) en más acciones del mismo tipo, en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y al precio de cierre de cotización de dicha fecha. Se entiende por valor inicial el precio medio aritmético de cotización de las acciones de la compañía que corresponda en el periodo que comprenden los 20 días hábiles bursátiles anteriores al 1 de enero de 2023 y hasta el 30 de marzo de 2023, redondeado al segundo decimal, cuyo importe asciende a 3,24€ €. Se entiende por valor final el precio medio aritmético de la acción de la compañía, redondeado al segundo decimal, de las 20 sesiones bursátiles anteriores y posteriores al 31 de diciembre de 2025 cuyo importe asciende 2,33€.

Para determinar el cumplimiento del objetivo de RTA relativo respecto a un grupo de comparación, se comparará el RTA de la acción de Ence con el RTA de las siguientes 16 compañías: Acciona Energía, Altri, Canfor Pulp, CMPC, Drax Group, Greenvolt, Holmen, Miquel y Costas, Navigator, OPDE, Solaria, Stora Enso, Suzano, Svenska Cellulosa, UPM y Voltaia. A la hora de calcular el RTA de las 16 compañías, se considerará la moneda en que cotiza cada una de estas compañías.

Tanto para el RTA relativo como para el RTA absoluto, el consejo de administración, a propuesta de la CNR, ha determinado una escala de logro que incluye (i) un umbral mínimo, por debajo del cual no se abona Incentivo y cuyo cumplimiento supondrá la entrega del 40% del Incentivo; (ii) un nivel target, que supondrá la entrega del 100% del Incentivo; y (iii) un nivel máximo, que supondrá la entrega del 150% del Incentivo.

Objetivos medioambientales y de clima organizativo:

- Consumo de agua: Reducción del consumo de agua en las biofábricas al finalizar los 3 años de duración del primer ciclo, medido como el consumo medio de agua en m³ /tAd en el año 2025 en las biofábricas de Navia y de Pontevedra.

- Minutos de olor: Media de minutos de olor año de los años 2023, 2024 y 2025 (medido como la media de las biofábricas de Navia y de Pontevedra).

- Índice sintético de clima: Se utiliza para su medición el Trust Index GPTW propuesto por la consultora Great Place to Work. Para el cálculo del cumplimiento del presente objetivo se tomará la media del Trust Index GPTW de Ence de los años 2023, 2024 y 2025 respecto de la media del Trust Index GPTW del sector Industrial /manufacturero de 2023, 2024 y 2025.

Para determinar el cumplimiento de los objetivos anteriores, y calcular el incentivo a entregar por estos conceptos, al inicio de cada ciclo, el consejo de administración, a propuesta de la CNR, determina una escala de logro por cada objetivo que incluirá (i) un umbral mínimo, por debajo del cual no se abona incentivo y cuyo cumplimiento supondrá el abono del 50% del Incentivo; (ii) un nivel objetivo, que supondrá el abono del 80% del Incentivo; (iii) un nivel objetivo, que supondrá el abono del 100% del Incentivo; y (iv.) un nivel máximo, que supondrá el abono del 150% del Incentivo.

En cuanto al segundo ciclo (2024-2026) del Plan, la determinación del incentivo a largo plazo se realizará en función de las siguientes métricas:

- 40% del EBITDA contable acumulado del grupo en el periodo 2024-2026.
- 30% Retorno Total para el Accionista ("RTA"): (1/2) RTA relativo respecto a un grupo de comparación. (1/2) RTA absoluto.

- 30% Objetivos de sostenibilidad y de clima organizacional: Objetivos de sostenibilidad y de clima organizacional: (5%) resiliencia agua biofábrica Pontevedra.; (5%) resiliencia agua biofábrica Navia; (5%); Descarbonización horno de cal Navia; (5%); Descarbonización horno de cal Pontevedra (5%); Clima organizacional); (5%) Seguridad

EBITDA contable acumulado en el periodo 2024-2026: Se considera como el sumatorio de los EBITDA contable de Ence Energía y Celulosa, S.A. y sociedades dependientes, publicados en las cuentas anuales consolidadas, correspondientes a los años 2024, 2025 y 2026. Para los empleados del negocio de celulosa, este objetivo considera el sumatorio de los EBITDA contable del negocio de celulosa, publicado en las cuentas anuales consolidadas, correspondientes a los años 2024, 2025 y 2026. Para ambos EBITDA, el consejo de administración, a propuesta de la CNR, ha determinado una escala de logro que incluye (i) un nivel mínimo, por debajo del cual no se abona Incentivo y cuyo cumplimiento supondrá la entrega del 25% del Incentivo; (ii) un nivel esperado, cuyo cumplimiento supondrá la entrega del 75% del objetivo; (iii) un nivel target, que supondrá la entrega del 100% del Incentivo; y (iii) un nivel máximo, que supondrá la entrega del 150% del Incentivo.

Retorno Total para el Accionista: Se considera como RTA la evolución de una inversión en acciones de la compañía, determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones y el valor inicial de esa misma hipotética inversión. A estos efectos, para el cálculo de dicho valor final, se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión, durante el correspondiente periodo de tiempo, como si se hubiera reinvertido su importe bruto (antes de impuestos) en más acciones del mismo tipo, en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y al precio de cierre de cotización de dicha fecha. Se entiende por valor inicial el precio medio aritmético de cotización de las acciones de la compañía en el periodo que comprende los 20 días hábiles bursátiles anteriores y posteriores al 1 de enero de 2024, redondeado al segundo decimal, cuyo importe asciende a 2,86 €. Se entiende por valor final el precio medio aritmético de la acción de la compañía, redondeado al segundo decimal, de las 20 sesiones bursátiles anteriores y posteriores al 31 de diciembre de 2026.

Para determinar el cumplimiento del objetivo de RTA relativo respecto a un grupo de comparación, se comparará el RTA de la acción de Ence con el RTA de las siguientes 14 compañías: Acciona Energía, Altrí, Canfor Pulp, CMPC, Drax Group, Holmen, Miquel y Costas, Navigator, Solaria, Stora Enso, Suzano, Svenska Cellulosa, UPM y Valtia. A la hora de calcular el RTA de las 14 compañías, se considerará la moneda en que cotiza cada una de estas compañías.

Tanto para el RTA relativo como para el RTA absoluto, el consejo de administración, a propuesta de la CNR, ha determinado una escala de logro que incluye(i) un umbral mínimo, por debajo del cual no se abona Incentivo y cuyo cumplimiento supondrá la entrega del 40% del Incentivo; (ii) un nivel target, que supondrá la entrega del 100% del Incentivo; y (iii) un nivel máximo, que supondrá la entrega del 150% del Incentivo.

Objetivos de sostenibilidad y de clima organizacional:

- 5%. Resiliencia agua Biofábrica de Pontevedra:

Instalación Proyecto EDARI e instalación Proyecto EDARU listas para su uso el 31 de julio de 2026 (con todos los permisos y licencias)

- 5% Resiliencia agua biofábrica de Navia: Acciones ejecutadas a 31 de diciembre de 2026.

- 5% Descarbonización horno de cal Pontevedra:

% energía primaria renovable = energía primaria procedente de combustibles renovables (metanol, biomasa, etc.) / total de energía primaria (combustibles renovables + no renovables como GN o fuel). Calculado en mes de diciembre de 2026.

5% Descarbonización horno de cal Navia:

% energía primaria renovable = energía primaria procedente de combustibles renovables (metanol, biomasa, etc.) / total de energía primaria (combustibles renovables + no renovables como GN o fuel). Calculado en mes de diciembre de 2026.

- 5% Clima organizacional:

Certificación Top Employer 2025 + recertificación Top Employer 2026:

% de mejora en la puntuación vs. puntuación 2025

- 5% Seguridad:

Índice de Frecuencia (IF) biofábricas + compras forestales + patrimonio:

Media ponderada de los IF anuales (2024-2026)

Para determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos antes mencionados, el consejo de administración, a propuesta de la CNR, ha determinado una escala de logro que incluye (i) un nivel mínimo, por debajo del cual no se abona Incentivo y cuyo cumplimiento supondrá la entrega del 40% del Incentivo; (ii) un nivel esperado, cuyo cumplimiento supondrá la entrega del 80% del objetivo; (iii) un nivel target, que supondrá la entrega del 100% del Incentivo; y (iii) un nivel máximo, que supondrá la entrega del 150% del Incentivo.

En cuanto al tercer ciclo (2025-2027) del Plan, la determinación del incentivo a largo plazo se realizará en función de las siguientes métricas:

-Ebitda contable 25-27:

EBITDA Contable acumulado en el periodo 2025-2027: Se considera como el sumatorio de los EBITDA contable de Ence Energía y Celulosa, S.A. y sociedades dependientes, publicados en las cuentas anuales consolidadas, correspondientes a los años 2025, 2026 y 2027

RTA ABSOLUTO: Evolución de una inversión en acciones de la compañía, determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones y el valor inicial de esa misma hipotética inversión. A estos efectos, para el cálculo de dicho valor final, se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión, durante el correspondiente periodo de tiempo, como si se hubiera reinvertido su importe bruto (antes de impuestos) en más acciones del mismo tipo, en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y al precio de cierre de cotización de dicha fecha.

RTA RELATIVO: Para determinar el cumplimiento de este objetivo se comparará el RTA de la acción de Ence con la mediana de los RTA obtenidos por las siguientes 14 compañías incluidas en el Grupo de Comparación: Acciona Energía, Altri, Canfor Pulp, CMPC, Drax Group, Holmen, Miquel y Costas, Navigator, Solaria, Stora Enso, Suzano, Svenska Cellulosa, UPM, Volitalia.

REDUCCION HUELLA DE CARBONO:

CLIMA: Obtención de la Certificación Top Employer en 2027.

SEGURIDAD: índice de frecuencia. Cálculo IF del periodo (2025-2027): calculado como la media ponderada de los IF anuales y del siguiente modo: se multiplica cada IF anual (personal propio y externo), por la suma total de horas trabajadas en el año por personal propio y externo de las Biofábricas, Compras de Madera y Patrimonio y se divide por la suma total de horas trabajadas por personal propio y externo de Biofábricas, Compras de Madera y Patrimonio en el periodo.

DIFERENCIAL DE PRECIO DE VENTA VERSUS BHKP DE COMPETENCIA DE PRODUCTOS ESPECIALES (SIN FLUFF):

EBITDA ADICIONAL POR VENTA DE FLUFF

MADERA DE IMPORTACION.

Hasta el momento en el que, en su caso, se lleve a cabo la entrega de las acciones de la Sociedad, El vigente Plan no atribuye a los beneficiarios la condición de accionistas de Ence. Los beneficiarios se convertirán en accionistas de la Sociedad en virtud del Plan con ocasión de su liquidación y la entrega, en su caso, de las correspondientes acciones de Ence.

El Plan establece una serie de requisitos para que el beneficiario pueda percibir el incentivo final: (i) alcanzar, al menos, el cumplimiento mínimo de los objetivos a los que se vincula el ciclo del Plan correspondiente y (ii) permanecer ininterrumpidamente prestando servicios en activo en la Sociedad o, en su caso, en el Grupo, hasta la fecha de finalización del periodo de medición de objetivos del ciclo correspondiente (salvo en los supuestos de extinción anticipada de la relación que se contemplan en el propio plan (good leavers).

Una vez finalice el periodo de medición de los objetivos de cada ciclo del Plan, el consejo de administración determinará, de acuerdo con los objetivos a los que se vincula cada ciclo del plan, el coeficiente de pago ponderado en función del grado de consecución de los objetivos y, por tanto, determinará el incentivo final de cada ciclo que, en su caso, tendrá derecho el beneficiario a recibir al amparo del Plan. Asimismo, el consejo de administración determinará la fecha de abono.

A los efectos de calcular el coeficiente de pago ponderado, el grado de consecución de los objetivos relacionados con resultados de Ence se determinará teniendo en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor y minoren dichos resultados. Se establece una obligación para el consejero delegado de mantener un número de acciones, netas de impuestos, equivalente a dos veces su remuneración fija anual durante el plazo de 3 años desde la entrega de las acciones, salvo que sea titular de acciones por un valor igual o superior al doble de su retribución fija en el momento de la entrega.

El abono del incentivo correspondiente a cada ciclo del Plan tendrá lugar tras la finalización del ciclo correspondiente, esto es, en 2026 para el primer ciclo, en 2027 para el segundo ciclo y en 2028 para el tercer ciclo, una vez se hayan formulado las cuentas anuales auditadas correspondientes a los ejercicios 2025, 2026 y 2027, respectivamente. La fecha concreta de abono será determinada por el consejo de administración o por la persona en quien este delegue las facultades correspondientes para ello.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, se reserva el derecho a reclamar el reembolso ("Clawback") de todo o parte del incentivo abonado y a reducir en todo o en parte las cantidades pendientes de abono ("Malus"), en cualquiera de los tres ciclos, en el caso de que concurran las circunstancias que establece la Política de remuneraciones de los consejeros al respecto. El consejo de administración podrá decidir aplicar la cláusula clawback en cualquier momento durante los veinticuatro (24) meses posteriores a la fecha de abono.

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

24/02/2026

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

☐ Si
☒ No

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

Los consejeros no ejecutivos no perciben ninguna retribución variable por su condición de tales. El consejero delegado, conforme a lo establecido en la Política 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) <u>Remuneración variable a corto plazo</u> : será determinada por el consejo de administración, a propuesta de la CNR, 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, de acuerdo con la política de remuneraciones de los consejeros podrá alcanzar un importe máximo del 120% de la última remuneración fija del consejero delegado (en el caso del objetivo de Ebitda podrá llegar al 130% pero sin que el total en computo de los objetivos pueda exceder el 120%). En todo caso 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, así como al reconocimiento del buen desempeño.																																															
Los objetivos fijados para 2026 son los siguientes:																																															
- Ebitda Grupo - peso 30%																																															
- Costes Estructura Total - peso 10,00%																																															
- Cash Cost Celulosa – peso 17,50%																																															
- Ebitda Adicional Venta De Productos Especiales (Sin incluir Fluff) - peso 17,50%																																															
- Ejecución plan de competitividad – peso 25,00%																																															
Siendo la escala de medición de los mismos la siguiente:																																															
<table><tr><td></td><td>50%</td><td>80%</td><td>100%</td><td>130%</td><td></td></tr><tr><td>Objetivos Cuantitativos (Peso 80%)</td><td>Nivel Critico</td><td>Nivel Esperado</td><td>Nivel 100%</td><td>Nivel 130%</td><td>Peso (Σ100%)</td></tr><tr><td>Ebitda Grupo</td><td>100</td><td>120</td><td>147</td><td>160</td><td>30,00%</td></tr></table>							50%	80%	100%	130%		Objetivos Cuantitativos (Peso 80%)	Nivel Critico	Nivel Esperado	Nivel 100%	Nivel 130%	Peso (Σ100%)	Ebitda Grupo	100	120	147	160	30,00%																								
	50%	80%	100%	130%																																											
Objetivos Cuantitativos (Peso 80%)	Nivel Critico	Nivel Esperado	Nivel 100%	Nivel 130%	Peso (Σ100%)																																										
Ebitda Grupo	100	120	147	160	30,00%																																										
<table><tr><td></td><td>50%</td><td>80%</td><td>100%</td><td>120%</td><td></td></tr><tr><td>Objetivos Cuantitativos (Peso 80%)</td><td>Nivel Critico</td><td>Nivel Esperado</td><td>Nivel 100%</td><td>Nivel 120%</td><td>Peso (Σ100%)</td></tr><tr><td>Costes Estructura Total</td><td>60.000</td><td>57.816</td><td>55.632</td><td>53.449</td><td>10,00%</td></tr><tr><td>Cash Cost Celulosa</td><td>-470</td><td>-461</td><td>-452</td><td>-443</td><td>17,50%</td></tr><tr><td>Ebitda Adicional Venta De Productos Especiales (Sin incluir Fluff)</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>17,50%</td></tr><tr><td>Ejecución Plan de Competitividad</td><td>70%</td><td>80%</td><td>90%</td><td>100%</td><td>25,00%</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>100,00%</td></tr></table>							50%	80%	100%	120%		Objetivos Cuantitativos (Peso 80%)	Nivel Critico	Nivel Esperado	Nivel 100%	Nivel 120%	Peso (Σ100%)	Costes Estructura Total	60.000	57.816	55.632	53.449	10,00%	Cash Cost Celulosa	-470	-461	-452	-443	17,50%	Ebitda Adicional Venta De Productos Especiales (Sin incluir Fluff)	9	10	11	12	17,50%	Ejecución Plan de Competitividad	70%	80%	90%	100%	25,00%						100,00%
	50%	80%	100%	120%																																											
Objetivos Cuantitativos (Peso 80%)	Nivel Critico	Nivel Esperado	Nivel 100%	Nivel 120%	Peso (Σ100%)																																										
Costes Estructura Total	60.000	57.816	55.632	53.449	10,00%																																										
Cash Cost Celulosa	-470	-461	-452	-443	17,50%																																										
Ebitda Adicional Venta De Productos Especiales (Sin incluir Fluff)	9	10	11	12	17,50%																																										
Ejecución Plan de Competitividad	70%	80%	90%	100%	25,00%																																										
					100,00%																																										
Para el consejero delegado en el año 2026 se establece un objetivo cualitativo con un peso del 20% en el conjunto del incentivo, vinculado a su evaluación de desempeño individual.																																															

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

Por tanto, la retribución variable a corto plazo se vincula a la consecución de objetivos cuantitativos y cualitativos predeterminados por el consejo.

Corresponde al consejo, a propuesta de la CNR, 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. Para 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, si con posterioridad al abono, la Sociedad tuviera conocimiento de que 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 junta general de accionistas de 5 de mayo de 2023 aprobó el plan de incentivo a largo plazo para los ejercicios 2023 a 2027, como plan de retribución dineraria y entrega de acciones de la Sociedad de carácter plurianual (el "Plan").

El Plan tiene una duración de 5 años y se divide en 3 ciclos anuales solapados de 3 años de duración cada uno de ellos independientes entre sí (es decir, con entrega de las acciones que correspondan a cada ciclo una vez transcurridos 3 años desde el inicio de cada ciclo). En particular:

El Ciclo I corresponde al periodo de 3 años entre 2023 y 2025 (ambos incluidos), siendo el periodo de medición de objetivos de este Ciclo I el periodo comprendido entre el 01/01/2023 y el 31/12/2025.

El Ciclo II corresponde al periodo de 3 años entre 2024 y 2026 (ambos incluidos), siendo el periodo de medición de objetivos de este Ciclo II el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2026.

El Ciclo III corresponde al periodo de 3 años entre 2025 y 2027 (ambos incluidos), siendo el periodo de medición de objetivos de este Ciclo III el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2027.

Todo ello sin perjuicio de las obligaciones de mantenimiento de las acciones entregadas en virtud del Plan.

El número máximo de acciones que podrán ser asignadas en virtud del Plan es 8.637.532 acciones ordinarias de la Sociedad, representativas del 3,51% del capital social, de las cuales, un máximo de 1.736.111 acciones está dirigido al presidente y consejero delegado de Ence.

En concreto, el número de acciones a entregar al presidente y consejero delegado en el primer ciclo (2023-2025) del Plan, en caso de que se cumplan los objetivos al 100%, es de 694.444 acciones. Este número de acciones es el resultado de dividir tres anualidades de su retribución fija establecida en la Política de Remuneraciones entre 3,24€ (precio medio aritmético de cotización de las acciones de la Sociedad en el periodo que comprende los 20 días hábiles bursátiles anteriores al 01/01/2023 y hasta el 30/03/2023, redondeado al segundo decimal). A este respecto, como puede observarse, el consejo de administración decidió extender de forma extraordinaria el periodo para calcular el precio medio de cotización respecto al periodo estándar (precio medio aritmético de cotización de las acciones de la Sociedad en los 20 días hábiles bursátiles anteriores al 01/01/2023 y hasta el 01/03/2023)). 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. En un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, el número máximo de acciones a entregar ascendería al 150% del número anterior.

En relación con el segundo ciclo (2024-2026) y tercer ciclo (2025-2027), el número de acciones a entregar al presidente y consejero delegado, en caso de que se cumplan el 100% de los objetivos que se establezcan en su momento, se calculará dividiendo una anualidad de su retribución fija entre el precio medio aritmético de cotización de las acciones de la Sociedad en los 20 días hábiles bursátiles anteriores y posteriores al 1 de enero del primer año del periodo de medición de objetivos de cada ciclo. El número concreto de acciones de Ence que, dentro del máximo establecido, será objeto de entrega a los beneficiarios del Plan a la finalización de cada ciclo, estará condicionado en función del cumplimiento de objetivos financieros, no financieros y de creación de valor para el accionista. Los objetivos que se establecerán en cada ciclo podrán ser económico-financieros (por ejemplo, EBITDA, Beneficio Neto, Flujo de Caja Libre, etc.), de creación de valor (por ejemplo, Retorno Total del Accionista absoluto o relativo) o ESG ("*Environmental, social and governance*").

El número de acciones a entregar al presidente y consejero delegado en el segundo ciclo (2024-2026) del Plan, en caso de que se cumplan los objetivos al 100%, es de 262.238 acciones. Este número de acciones es el resultado de dividir una anualidad de su retribución fija establecida en la Política de Remuneraciones entre 2,86€ (precio medio aritmético de cotización de las acciones de la Sociedad en el periodo que comprende los 20 días hábiles bursátiles anteriores y posteriores al 1 de enero de 2024, redondeado al segundo decimal). En un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, el número máximo de acciones a entregar ascendería al 150% del número anterior.

El número de acciones a entregar al presidente y consejero delegado en el tercer ciclo (2025-2027) del Plan, en caso de que se cumplan los objetivos al 100%, es de 242.201 acciones. Este número de acciones es el resultado de dividir una anualidad de su retribución fija establecida en la Política de Remuneraciones entre 3,10€ (precio medio aritmético de cotización de las acciones de la Sociedad en el periodo que comprende los 20 días hábiles bursátiles anteriores y posteriores al 1 de enero de 2025, redondeado al segundo decimal). En un escenario de sobrecumplimiento de objetivos, el número máximo de acciones a entregar ascendería al 150% del número anterior.

La determinación del incentivo a largo plazo para el primer ciclo (2023-2025) del Plan se realizará en función de las siguientes métricas que están asociadas fundamentalmente a la creación de valor para los accionistas:

- 45% del EBITDA contable acumulado en el periodo 2023-2025.
- 30% Retorno Total para el Accionista ("RTA"): (1/2) RTA relativo respecto a un grupo de comparación. (1/2) RTA absoluto.
- 25% Objetivos medioambientales y de clima organizativo: (1/3) Consumo de agua. (1/3) Minutos de olor. (1/3) Índice sintético de clima.

EBITDA contable acumulado en el periodo 2023-2025: Se considera como el sumatorio de los EBITDA contable de Ence Energía y Celulosa, S.A. y sociedades dependientes, publicados en las cuentas anuales consolidadas, correspondientes a los años 2023, 2024 y 2025. Para los empleados del negocio de celulosa, este objetivo considerará el sumatorio de los EBITDA contable del negocio de celulosa, publicado en las cuentas anuales consolidadas, correspondientes a los años 2023, 2024 y 2025. Para ambos EBITDA, el consejo de administración, a propuesta de la CNR, ha determinado una escala de logro que incluye (i) un umbral mínimo, por debajo del cual no se abona Incentivo y cuyo cumplimiento supondrá la entrega del 25% del Incentivo; (ii) un nivel esperado, cuyo cumplimiento supondrá el 75% del incentivo, (iii) un nivel objetivo, que supondrá la entrega del 100% del Incentivo; y (iv) un nivel máximo, que supondrá la entrega del 150% del Incentivo.

- **CP_{EBITDA}** = Coeficiente de Pago en función del **EBITDA contable de Ence** acumulado durante los ejercicios 2024, 2025 y 2026, de acuerdo con la siguiente escala:

Nivel	EBITDA contable 2024-2026 (millones de €)	% de consecución del objetivo	CP _{EBITDA}
Por debajo del mínimo	< 452	< 73,5%	0%
Mínimo	452	73,5%	25%
Esperado	529	86%	75%
Target	616	100%	100%
Máximo	≥ 785	≥127,5%	150%
Para valores intermedios de consecución del objetivo, el CP _{EBITDA} se calcula mediante interpolación lineal			

- **CP_{EBITDA}** = Coeficiente de Pago en función del **EBITDA contable del negocio de Celulosa** acumulado durante los ejercicios 2023, 2024 y 2025, de acuerdo con la siguiente escala:

☞

Nivel	EBITDA contable Celulosa 2023-2025 (millones de €)	% de consecución del objetivo	CP _{EBITDA}
Por debajo del mínimo	< 300	< 71,4%	0%
Mínimo	300	71,4%	25%
Esperado	360	85,7%	75%
Target	420	100%	100%
Máximo	≥ 540	≥128,6%	150%

Retorno Total para el Accionista: Se considera como RTA la evolución de una inversión en acciones de la compañía, determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones y el valor inicial de esa misma hipotética inversión. A estos efectos, para el cálculo de dicho valor final, se consideran los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión, durante el correspondiente periodo de tiempo, como si se hubiera reinvertido su importe bruto (antes de impuestos) en más acciones del mismo tipo, en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y al precio de cierre de cotización de dicha fecha. Se entiende por valor inicial el precio medio aritmético de cotización de las acciones de la compañía que corresponda en el periodo que comprenden los 20 días hábiles bursátiles anteriores al 1 de enero de 2023 y hasta el 30 de marzo de 2023, redondeado al segundo decimal, cuyo importe asciende a 3,24€ €. Se entiende por valor final el precio medio aritmético de la acción de la compañía, redondeado al segundo decimal, de las 20 sesiones bursátiles anteriores y posteriores al 31 de diciembre de 2025 cuyo importe asciende a 2,33€.

Para determinar el cumplimiento del objetivo de RTA relativo respecto a un grupo de comparación, se comparará el RTA de la acción de Ence con el RTA de las siguientes 16 compañías: Acciona Energía, Altri, Canfor Pulp, CMPC, Drax Group, Greenvolt, Holmen, Miquel y Costas, Navigator, OPDE, Solaria, Stora Enso, Suzano, Svenska Cellulosa, UPM y Voltalia. A la hora de calcular el RTA de las 16 compañías, se considerará la moneda en que cotiza cada una de estas compañías.

Nivel	Diferencia entre el RTA Ence y la mediana de los RTA obtenidos por las compañías del Grupo de Comparación	CP _{RTA (R)}
Por debajo del mínimo	< - 7,3%	0%
Mínimo	- 7,3%	40%
Target	0%	100%
Máximo	≥ +15,7%	150%

Para valores intermedios, el CP_{RTA (R)} se calcula mediante interpolación lineal

Tanto para el RTA relativo como para el RTA absoluto, el consejo de administración, a propuesta de la CNR, ha determinado una escala de logro que incluye (i) un umbral mínimo, por debajo del cual no se abona Incentivo y cuyo cumplimiento supondrá la entrega del 40% del Incentivo; (ii) un nivel target, que supondrá la entrega del 100% del Incentivo; y (iii) un nivel máximo, que supondrá la entrega del 150% del Incentivo.

Nivel	RTA Ence 2023-2025	CP _{RTA (A)}
Por debajo del mínimo	< 24,23% (< 7,5% anualizado)	0%
Mínimo	24,23% (7,5% anualizado)	40%
Target	31,29% (9,5% anualizado)	100%
Máximo	≥ 40,49% (12% anualizado)	150%

Para valores intermedios de RTA, el CP_{RTA (A)} se calcula mediante interpolación lineal

Objetivos medioambientales y de clima organizativo:

• Consumo de agua: Reducción del consumo de agua en las biofábricas al finalizar los 3 años de duración del primer ciclo, medido como el consumo medio de agua en m3 /tAd en el año 2025 en las biofábricas de Navia y de Pontevedra.

Nivel	Consumo medio de agua en 2025 en las biofábricas de Navia y Pontevedra (m3 /tAd)	CP _{Agua}
Por debajo del mínimo	> 19	0%
Mínimo	19	40%
Esperado	17	80%
Target	15	100%
Máximo	≤ 12	150%

Para valores intermedios de consumo de agua, el CP_{Agua} se calcula mediante interpolación lineal

Nivel	Consumo medio de agua en 2025 en las biofábricas de Navia y Pontevedra (m3 /tAd)	CP _{Agua}
Por debajo del mínimo	> 24	0%
Mínimo	24	40%
Esperado	22,75	80%
Target	22	100%
Máximo	≤ 21,25	150%

Para valores intermedios de consumo de agua, el CP_{Agua} se calcula mediante interpolación lineal

• Minutos de olor: Media de minutos de olor año de los años 2023, 2024 y 2025 (medido como la media de las biofábricas de Navia y de Pontevedra).

Nivel	Media de minutos de olor al año en los ejercicios 2023, 2024 y 2025, medido como la media de las biofábricas de Navia y Pontevedra	CP _{Olor}
Por debajo del mínimo	> 120	0%
Mínimo	120	40%
Esperado	101	80%
Target	74,5	100%
Máximo	≤ 52	150%
Para valores intermedios de consumo de agua, el CP _{Olor} se calcula mediante interpolación lineal		

• Índice sintético de clima: Se utiliza para su medición el Trust Index GPTW propuesto por la consultora Great Place to Work. Para el cálculo del cumplimiento del presente objetivo se tomará la media del Trust Index GPTW de Ence de los años 2023, 2024 y 2025 respecto de la media del Trust Index GPTW del sector Industrial /manufacturero de 2023, 2024 y 2025.

Nivel	Diferencia entre el Trust Index de GPTW de Ence y el del sector Industrial / manufacturero (puntos)	CP _{Clima}
Por debajo del mínimo	La nota de Ence es más de 4 puntos inferior respecto de la media del sector	0%
Mínimo	La nota de Ence es 4 puntos inferior a la media del sector	40%
Esperado	La nota de Ence es 2 puntos inferior a la media del sector	80%
Target	La nota de Ence es igual a la media del sector	100%
Máximo	La nota de Ence es, al menos, 2 puntos superior a la media del sector	150%
Si esta diferencia entre ambos índices se sitúa en valores intermedios, el CP _{Clima} se calcula mediante interpolación lineal		

Para determinar el cumplimiento de los objetivos anteriores, y calcular el incentivo a entregar por estos conceptos, al inicio de cada ciclo, el consejo de administración, a propuesta de la CNR, determina una escala de logro por cada objetivo que incluirá (i) un umbral mínimo, por debajo del cual no se abona incentivo y cuyo cumplimiento supondrá el abono del 50% del Incentivo; (ii) un nivel objetivo, que supondrá el abono del 80% del Incentivo; (iii) un nivel objetivo, que supondrá el abono del 100% del Incentivo; y (iv.) un nivel máximo, que supondrá el abono del 150% del Incentivo.

En cuanto al segundo ciclo (2024-2026) del Plan, la determinación del incentivo a largo plazo se realizará en función de las siguientes métricas:

- 40% del EBITDA contable acumulado del grupo en el periodo 2024-2026.

- 30% Retorno Total para el Accionista ("RTA"): (1/2) RTA relativo respecto a un grupo de comparación. (1/2) RTA absoluto.

- 30% Objetivos de sostenibilidad y de clima organizacional: Objetivos de sostenibilidad y de clima organizacional: (5%) resiliencia agua biofábrica Pontevedra.; (5%) resiliencia agua biofábrica Navia; (5%); Descarbonización horno de cal Navia; (5%); Descarbonización horno de cal Pontevedra (5%); Clima organizacional); (5%) Seguridad

EBITDA contable acumulado en el periodo 2024-2026: Se considera como el sumatorio de los EBITDA contable de Ence Energía y Celulosa, S.A. y sociedades dependientes, publicados en las cuentas anuales consolidadas, correspondientes a los años 2024, 2025 y 2026. Para los empleados del negocio de celulosa, este objetivo considera el sumatorio de los EBITDA contable del negocio de celulosa, publicado en las cuentas anuales consolidadas, correspondientes a los años 2024, 2025 y 2026. Para ambos EBITDA, el consejo de administración, a propuesta de la CNR, ha determinado una escala de logro que incluye (i) un nivel mínimo, por debajo del cual no se abona Incentivo y cuyo cumplimiento supondrá la entrega del 25% del Incentivo; (ii) un nivel esperado, cuyo cumplimiento supondrá la entrega del 75% del objetivo; (iii) un nivel *target*, que supondrá la entrega del 100% del Incentivo; y (iii) un nivel máximo, que supondrá la entrega del 150% del Incentivo.

Nivel	ΣEBITDA contable 2024-2026 (millones de €)	% de consecución del objetivo	CP _{EBITDA}
Por debajo del mínimo	< 452	< 73,5%	0%
Mínimo	452	73,5%	25%
Esperado	529	86%	75%
Target	616	100%	100%
Máximo	≥ 785	≥127,5%	150%
Para valores intermedios de consecución del objetivo, el CP _{EBITDA} se calcula mediante interpolación lineal			

Retorno Total para el Accionista: Se considera como RTA la evolución de una inversión en acciones de la compañía, determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones y el valor inicial de esa misma hipotética inversión. A estos efectos, para el cálculo de dicho valor final, se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión, durante el correspondiente periodo de tiempo, como si se hubiera reinvertido su importe bruto (antes de impuestos) en más acciones del mismo tipo, en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y al precio de cierre de cotización de dicha fecha. Se entiende por valor inicial el precio medio aritmético de cotización de las acciones de la compañía en el periodo que comprende los 20 días hábiles bursátiles anteriores y posteriores al 1 de enero de 2024, redondeado al segundo decimal, cuyo importe asciende a 2,86 €. Se entiende por valor final el precio medio aritmético de la acción de la compañía, redondeado al segundo decimal, de las 20 sesiones bursátiles anteriores y posteriores al 31 de diciembre de 2026.

Para determinar el cumplimiento del objetivo de RTA relativo respecto a un grupo de comparación, se comparará el RTA de la acción de Ence con el RTA de las siguientes 14 compañías: Acciona Energía, Altri, Canfor Pulp, CMPC, Drax Group, Holmen, Miquel y Costas, Navigator, Solaria, Stora Enso, Suzano, Svenska Cellulosa, UPM y Voltalia. A la hora de calcular el RTA de las 14 compañías, se considerará la moneda en que cotiza cada una de estas compañías.

Tanto para el RTA relativo como para el RTA absoluto, el consejo de administración, a propuesta de la CNR, ha determinado una escala de logro que incluye(i) un umbral mínimo, por debajo del cual no se abona Incentivo y cuyo cumplimiento supondrá la entrega del 40% del Incentivo; (ii) un nivel *target*, que supondrá la entrega del 100% del Incentivo; y (iii) un nivel máximo, que supondrá la entrega del 150% del Incentivo.

Nivel	Diferencia entre el RTA Ence y la mediana de los RTA obtenidos por las compañías del Grupo de Comparación	CP _{RTA (R)}
Por debajo del mínimo	< - 7,3%	0%
Mínimo	- 7,3%	40%
Target	0%	100%
Máximo	≥ +15,7%	150%
Para valores intermedios, el CP _{RTA (R)} se calcula mediante interpolación lineal		

Nivel	RTA Ence 2024-2026	CP _{RTA (A)}
Por debajo del mínimo	< 24,23% (< 7,5% anualizado)	0%
Mínimo	24,23% (7,5% anualizado)	40%
Target	31,29% (9,5% anualizado)	100%
Máximo	≥ 40,49% (12,0% anualizado)	150%
Para valores intermedios de RTA, el CP _{RTA (A)} se calcula mediante interpolación lineal		

Objetivos de sostenibilidad y de clima organizacional:

• 5%. Resiliencia agua Biofábrica de Pontevedra:

Instalación Proyecto EDARI e instalación Proyecto EDARU listas para su uso el 31 de julio de 2026 (con todos los permisos y licencias)

Nivel	Instalaciones listas para su uso en caso de sequía (verano 2026)	CPR _{Resiliencia_Agua_pontevedra}
Por debajo del mínimo	Instalación Proyecto EDARI + Instalación Proyecto EDURU listas para su uso después del 15 de septiembre de 2026*	0%
Mínimo	Instalación Proyecto EDARI + Instalación Proyecto EDURU listas para su uso el 15 de septiembre de 2026*	40%
Esperado	Instalación Proyecto EDARI + Instalación Proyecto EDURU listas para su uso el 31 de agosto de 2026*	80%
Target	Instalación Proyecto EDARI + Instalación Proyecto EDURU listas para su uso el 31 de julio de 2026*	100%
Máximo	Instalación Proyecto EDARI + Instalación Proyecto EDURU listas para su uso el 30 de junio de 2026*	150%
*Ambas instalaciones deberán estar listas para ser usadas antes un eventual periodo de sequía con todos sus permisos y licencias		

• 5% Resiliencia agua biofábrica de Navia: Acciones ejecutadas a 31 de diciembre de 2026.

Nivel	Acciones ejecutadas a 31 de diciembre de 2026	CPR _{Agua_Navia}
Por debajo del mínimo	<1	0%
Mínimo	1	40%
Esperado	2	80%
Target	3	100%
Máximo	4	150%

• 5% Descarbonización horno de cal Pontevedra:

Nivel	Ratio energía primaria renovable vs total de energía primaria en Horno de Cal Pontevedra en el mes de diciembre de 2026	CPR _{Hornos_cal_PONTEVEDRA}
Por debajo del mínimo	<5%	0%
Mínimo	5%	40%
Esperado	12%	80%
Target	16%	100%
Máximo	24%	150%
Para valores intermedios, el CPR _{Hornos_cal_PONTEVEDRA} se calcula mediante interpolación lineal		
(1) Para el cálculo de la energía primaria se utilizarán los datos de consumo de combustibles (en t, Nm3 o las unidades correspondientes) convertidos a unidades de energía (usando el PCI correspondiente)		
(2) Se debe tener en cuenta que para que la biomasa se considere renovable, debe estar certificada con SURE		

% energía primaria renovable = energía primaria procedente de combustibles renovables (metanol, biomasa, etc.) / total de energía primaria (combustibles renovables + no renovables como GN o fuel).
Calculado en mes de diciembre de 2026.

5% Descarbonización horno de cal Navia:

Nivel	Ratio energía primaria renovable vs total de energía primaria en Horno de Cal Navia en el mes de diciembre de 2026	CPR _{Hornos_cal_NAVIA}
Por debajo del mínimo	<20%	0%
Mínimo	20%	40%
Esperado	40%	80%
Target	50%	100%
Máximo	75%	150%
Para valores intermedios, el CPR _{Hornos_cal_NAVIA} se calcula mediante interpolación lineal		
(1) Para el cálculo de la energía primaria se utilizarán los datos de consumo de combustibles (en t, Nm3 o las unidades correspondientes) convertidos a unidades de energía (usando el PCI correspondiente)		
(2) Se debe tener en cuenta que para que la biomasa se considere renovable, debe estar certificada con SURE		

% energía primaria renovable = energía primaria procedente de combustibles renovables (metanol, biomasa, etc.) / total de energía primaria (combustibles renovables + no renovables como GN o fuel).
Calculado en mes de diciembre de 2026.

• 5% Clima organizacional:

Nivel	Ratio energía primaria renovable vs total de energía primaria en Horno de Cal Navia en el mes de diciembre de 2026	CPR _{Hornos_cal_NAVIA}
Por debajo del mínimo	<20%	0%
Mínimo	20%	40%
Esperado	40%	80%
Target	50%	100%
Máximo	75%	150%
Para valores intermedios, el CPR _{Hornos_cal_NAVIA} se calcula mediante interpolación lineal		
(1) Para el cálculo de la energía primaria se utilizarán los datos de consumo de combustibles (en t, Nm3 o las unidades correspondientes) convertidos a unidades de energía (usando el PCI correspondiente)		
(2) Se debe tener en cuenta que para que la biomasa se considere renovable, debe estar certificada con SURE		

Certificación Top Employer 2025 + recertificación Top Employer 2026:
% de mejora en la puntuación vs. puntuación 2025

- 5% Seguridad:

Nivel	Índice de frecuencia celulosa 2024 - 2026*	CP _{Seguridad}
Por debajo del mínimo	Mayor que 6,32	0%
Mínimo	6,32	40%
Esperado	6,05	80%
Target	5,78	100%
Máximo	5,00	150%
Para valores intermedios, el CPR _{Seguridad} se calcula mediante interpolación lineal		

Índice de Frecuencia (IF) biofábricas + compras forestales + patrimonio:
Media ponderada de los IF anuales (2024-2026)

Para determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos antes mencionados, el consejo de administración, a propuesta de la CNR, ha determinado una escala de logro que incluye (i) un nivel mínimo, por debajo del cual no se abona Incentivo y cuyo cumplimiento supondrá la entrega del 40% del Incentivo; (ii) un nivel esperado, cuyo cumplimiento supondrá la entrega del 80% del objetivo; (iii) un nivel *target*, que supondrá la entrega del 100% del Incentivo; y (iii) un nivel máximo, que supondrá la entrega del 150% del Incentivo.

En cuanto al tercer ciclo (2025-2027) del Plan, la determinación del incentivo a largo plazo se realizará en función de las siguientes métricas:

Peso Métrica	
40%	EBITDA contable acumulado en el periodo 2025-2027.
Retomo Total para el Accionista ("RTA"):	
20%	10,00% RTA relativo respecto a un grupo de comparación.
	10,00% RTA absoluto.
ESG: Objetivos medioambientales y de clima organizativo:	
15%	5,00% Descarbonización hornos de cal Navia + Nueva línea de parque de madera Navia.
	5,00% Clima Organizacional.
	5,00% Seguridad: índice de frecuencia.
Marco estratégico:	
25%	8,33% Diferencial de precio medio por ventas de productos especiales (Sin Fluff)
	8,33% Ebitda adicional de Fluff
	8,33% Madera de Importacion

-Ebitda contable 25-27:

EBITDA Contable acumulado en el periodo 2025-2027: Se considera como el sumatorio de los EBITDA contable de Ence Energía y Celulosa, S.A. y sociedades dependientes, publicados en las cuentas anuales consolidadas, correspondientes a los años 2025, 2026 y 2027

Nivel	ΣEBITDA contable 2025-2027 (millones de €)	% de consecución del objetivo	CP _{EBITDA}
Por debajo del mínimo	< 546	< 80%	0%
Mínimo	546	80%	30%
Esperado	614	90%	65%
Target	682	100%	100%
Máximo	≥ 818	≥120%	150%
Para valores intermedios de consecución del objetivo, el CP _{EBITDA} se calcula mediante interpolación lineal *El objetivo incluye el EBITDA derivado de las inversiones asociadas a Pontevedra Avanza. Si se retrasan y/o modifica el Plan Pontevedra Avanza deberá minorarse el objetivo en esa cantidad (25 M€ en el periodo)			

RTA ABSOLUTO: Evolución de una inversión en acciones de la compañía, determinado por el cociente (expresado como relación porcentual) entre el valor final de una hipotética inversión en acciones y el valor inicial de esa misma hipotética inversión. A estos efectos, para el cálculo de dicho valor final, se considerarán los dividendos u otros conceptos similares percibidos por el accionista por dicha inversión, durante el correspondiente periodo de tiempo, como si se hubiera reinvertido su importe bruto (antes de impuestos) en más acciones del mismo tipo, en la primera fecha en que el dividendo o concepto similar sea debido a los accionistas y al precio de cierre de cotización de dicha fecha.

Nivel	RTA Ence 2025-2027	CP _{RTA (A)}
Por debajo del mínimo	< 24,23% (< 7,5% anualizado)	0%
Mínimo	24,23% (7,5% anualizado)	40%
Target	31,29% (9,5% anualizado)	100%
Máximo	≥ 40,49% (12,0% anualizado)	150%
Para valores intermedios de RTA, el CP _{RTA (A)} se calcula mediante interpolación lineal		

RTA RELATIVO: Para determinar el cumplimiento de este objetivo se comparará el RTA de la acción de Ence con la mediana de los RTA obtenidos por las siguientes 14 compañías incluidas en el Grupo de Comparación: Acciona Energía, Altri, Canfor Pulp, CMPC, Drax Group, Holmen, Miquel y Costas, Navigator, Solaria, Stora Enso, Suzano, Svenska Cellulosa, UPM, Valtalia.

Nivel	Diferencia entre el RTA Ence y la mediana de los RTA obtenidos por las compañías del Grupo de Comparación	CP _{RTA (R)}
Mínimo	0%	40%
Máximo	Igual o superior 15,7%	150%
Para valores intermedios, el CP _{RTA (R)} se calcula mediante interpolación lineal		

REDUCCION HUELLA DE CARBONO:

Nivel	Mejora EBITDA 2027 por ejecución del proyecto completo (descarbonización hornos de cal + nueva línea parque madera Navia)	CPR _{Hornos_cal_NAVIA}
Por debajo del mínimo	<5M€	0%
Mínimo	5M€	40%
Esperado	6,5M€	80%
Target	8,1M€	100%
Máximo	>8,1M€	150%
Para valores intermedios, el CPR _{Decarb.Navia} se calcula mediante interpolación lineal		

CLIMA: Obtención de la Certificación Top Employer en 2027.

Nivel	Certificación TOP EMPLOYER 2027 (SI/NO)	CP _{Clima}
Por debajo del mínimo	Sin certificación y/o mejora	0%
Mínimo	Recertificación Top Employer 2027 con una mejora de un 2,5% en la puntuación con respecto a 2026	40%
Esperado	Recertificación Top Employer 2027 con una mejora de un 4% en la puntuación con respecto a 2026	80%
Target	Recertificación Top Employer 2027 con una mejora de un 5% en la puntuación con respecto a 2026	100%
Máximo	Recertificación Top Employer 2027 con una mejora de un 7,5% en la puntuación con respecto a 2026	150%

SEGURIDAD: Índice de frecuencia. Cálculo IF del periodo (2025-2027): calculado como la media ponderada de los IF anuales y del siguiente modo: se multiplica cada IF anual (personal propio y externo), por la suma total de horas trabajadas en el año por personal propio y externo de las Biofábricas, Compras de Madera y Patrimonio y se divide por la suma total de horas trabajadas por personal propio y externo de Biofábricas, Compras de Madera y Patrimonio en el periodo.

Nivel	Índice de frecuencia celulosa 2025 - 2027*	CP _{Seguridad}
Por debajo del mínimo	Mayor que 6,32	0%
Mínimo	6,32	40%
Esperado	6,05	80%
Target	5,78	100%
Máximo	5,00	150%
Para valores intermedios, el CP _{Seguridad} se calcula mediante interpolación lineal		

DIFERENCIAL DE PRECIO DE VENTA VERSUS BHKP DE COMPETENCIA DE PRODUCTOS ESPECIALES (SIN FLUFF):.

Nivel	Diferencial de precio medio de venta vs BHKP de competencia (Altri) en el periodo 2025-2027	CP _{Diferencial precio medio}
Por debajo del mínimo	Menor de 10 €/tAD	0%
Mínimo	Entre 10 y 12 €/tAD	40%
Esperado	Entre 12,1 y 16,9 €/tAD	80%
Target	Igual o mayor a 17 €/tAD	100%
Máximo	Igual o mayor a 20 €/tAD	150%
*Altri publica resultados del Q4 a final de marzo del año siguiente por lo cual para cada año se tomará el Q4 del año anterior más Q1, Q2 y Q3 del año en curso.		

EBITDA ADICIONAL POR VENTA DE FLUFF

Nivel	Ebitda adicional Fluff (2027)	CP _{Fluff}
Por debajo del mínimo	< 1,47 M€	0%
Mínimo	1,47 M€	40%
Esperado	1,68 M€	80%
Target	2,1M€	100%
Máximo	>= 2,3 M€	150%
Para valores intermedios, el CP _{Fluff} se calcula mediante interpolación lineal		

MADERA DE IMPORTACION.

Nivel	Madera de importación (acumulado 2025-2027)	CP _{Madera de importacion}
Por debajo del mínimo	Mayor que 450.000 m3	0%
Mínimo	450.000 m3	40%
Esperado	400.000 m3	80%
Target	350.000 m3	100%
Máximo	Inferior a 350.000 m3	150%
Para valores intermedios, el CP _{Madera de importacion} se calcula mediante interpolación lineal		

Hasta el momento en el que, en su caso, se lleve a cabo la entrega de las acciones de la Sociedad, El vigente Plan no atribuye a los beneficiarios la condición de accionistas de Ence. Los beneficiarios se convertirán en accionistas de la Sociedad en virtud del Plan con ocasión de su liquidación y la entrega, en su caso, de las correspondientes acciones de Ence.

El Plan establece una serie de requisitos para que el beneficiario pueda percibir el incentivo final: (i) alcanzar, al menos, el cumplimiento mínimo de los objetivos a los que se vincula el ciclo del Plan correspondiente y (ii) permanecer ininterrumpidamente prestando servicios en activo en la Sociedad o, en su caso, en el Grupo, hasta la fecha de finalización del periodo de medición de objetivos del ciclo correspondiente (salvo en los supuestos de extinción anticipada de la relación que se contemplan en el propio plan (*good leavers*)).

Una vez finalice el periodo de medición de los objetivos de cada ciclo del Plan, el consejo de administración determinará, de acuerdo con los objetivos a los que se vincula cada ciclo del plan, el coeficiente de pago ponderado en función del grado de consecución de los objetivos y, por tanto, determinará el incentivo final de cada ciclo que, en su caso, tendrá derecho el beneficiario a recibir al amparo del Plan. Asimismo, el consejo de administración determinará la fecha de abono.

A los efectos de calcular el coeficiente de pago ponderado, el grado de consecución de los objetivos relacionados con resultados de Ence se determinará teniendo en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor y minoren dichos resultados. Se establece una obligación para el consejero delegado de mantener un número de acciones, netas de impuestos, equivalente a dos veces su remuneración fija anual durante el plazo de 3 años desde la entrega de las acciones, salvo que sea titular de acciones por un valor igual o superior al doble de su retribución fija en el momento de la entrega.

El abono del incentivo correspondiente a cada ciclo del Plan tendrá lugar tras la finalización del ciclo correspondiente, esto es, en 2026 para el primer ciclo, en 2027 para el segundo ciclo y en 2028 para el tercer ciclo, una vez se hayan formulado las cuentas anuales auditadas correspondientes a los ejercicios 2025, 2026 y 2027, respectivamente. La fecha concreta de abono será determinada por el consejo de administración o por la persona en quien este delegue las facultades correspondientes para ello.

El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, se reserva el derecho a reclamar el reembolso ("*Clawback*") de todo o parte del incentivo abonado y a reducir en todo o en parte las cantidades pendientes de abono ("*Malus*"), en cualquiera de los tres ciclos, en el caso de que concurran las circunstancias que establece la Política de remuneraciones de los consejeros al respecto. El consejo de administración podrá decidir aplicar la cláusula *clawback* en cualquier momento durante los veinticuatro (24) meses posteriores a la fecha de abono.