

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2024 ]

CIF: [ A-21248893 ]

Denominación Social:

[ **IBERPAPEL GESTION, S.A.** ]

Domicilio social:

[ AVDA. SANCHO EL SABIO, 2,1º (SAN SEBASTIAN) GUIPUZCOA ]

## **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:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) 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 vigente, es la aprobada por la junta general el 28 de mayo de 2024, para el trienio 2025-2027 y aplicable desde su aprobación, esto es, desde mayo de 2024.

El consejo de administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y retribuciones, elabora la política de remuneraciones. Dicha política de remuneraciones se aprueba por períodos de vigencia de tres años, siendo su objetivo fijar y concretar la remuneración de los miembros del consejo de administración en su condición de tal (incluyendo funciones de presidente y vicepresidente) y de sus comisiones, adecuándose en todo caso al sistema de remuneraciones previsto en los estatutos sociales de la Sociedad. Igualmente prevé las remuneraciones de consejero delegado y, en su caso, otros consejeros ejecutivos.

La competencia para la aprobación de la política de remuneraciones, tal y como dispone el artículo 529 novodécimo de la ley de sociedades de capital, corresponde a la junta general de accionistas, a propuesta del consejo de administración y previo informe favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones.

En cuanto a las retribuciones de empresas comparables se han tenido en consideración diferentes informes sobre las remuneraciones de otras empresas cotizadas comparables, aunque, si bien la retribución de los miembros del consejo de administración de la Sociedad resulta algo inferior a la media del resto de compañías, se ha optado por mantener la línea de los mismos niveles retributivos existentes hasta la fecha, al considerarse que la remuneración es la adecuada para retener y atraer a los consejeros del perfil deseado y que se está retribuyendo adecuadamente la dedicación, cualificación, responsabilidad y desempeño de los mismos.

En la elaboración de la política de remuneraciones (i.e. determinación de la retribución de los miembros del consejo de administración) se contó con el asesoramiento en 2023 del Despacho Pérez-Llorca. Las modificaciones incluidas en la nueva política aplicable en el 2024, han tenido como principal objetivo adecuar la política de remuneraciones a las nuevas figuras y funciones contempladas con motivo de la ejecución del plan de sucesión, manteniendo los mismos principios y arquitectura que la anterior.

Si bien no contempla procedimientos para aplicar excepciones temporales a la misma, tiene como base una serie de principios y criterios, que serán revisados de forma periódica por la comisión de nombramientos y retribuciones y por el consejo de administración, con la finalidad de alinear la política de remuneraciones con las mejores prácticas y tendencias del mercado.

**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.

Según la vigente política de remuneraciones aprobada por la Junta General el pasado 28 de mayo de 2024, los conceptos retributivos para los consejeros y consejeros ejecutivos es una asignación anual fija y determinada.

La política de remuneraciones persigue remunerar a los miembros del consejo de administración en su condición de tales de forma adecuada a su valía profesional y experiencia, así como a su dedicación y a la responsabilidad que asuman, evitando que la percepción de su remuneración pueda comprometer su independencia.

Los consejeros externos tiene una retribución fija, no recibiendo retribución variable. No obstante, en cuanto a los consejeros ejecutivos de la Sociedad, tendrán derecho a recibir retribuciones variables así como otras de carácter extraordinario cuando el consejo de administración, previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones, considere en el mejor interés de la Sociedad incentivar y premiar su desempeño en la configuración, preparación, negociación y ejecución de operaciones corporativas fundamentales para el futuro de la Sociedad. Los objetivos a satisfacer por los beneficiarios de esta retribución variable podrán complementarse con el cumplimiento de otros parámetros que midan la evolución positiva del negocio a largo plazo.

La Sociedad no ha establecido ningún 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. Tampoco ha acordado cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

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

Dentro de los componentes fijo de la remuneración de los consejeros en su condición de tales, hay que distinguir entre la remuneración de los consejeros por

- (i) el ejercicio de sus funciones como miembros del consejo de administración,
  - (ii) su pertenencia a comisiones y su posición dentro de la comisión ( como presidente o vocal )
- Adicionalmente la política de remuneraciones establece unas remuneraciones adicionales fijas al
- (iii) el presidente no ejecutivo del consejo.
  - (iv) vicepresidente de consejo.

La junta general de accionistas celebrada el 28 de mayo de 2024 aprobó la política de remuneraciones de los consejeros, aplicable a 2024 y el trienio siguiente.

De conformidad con lo indicado, los importes a percibir por los consejeros correspondiente al ejercicio 2024, por las funciones que les corresponden, en su condición de tales, son:

- (a) Una asignación fija anual a cada miembro del consejo de administración de sesenta mil seiscientos veintitrés ( €60.623 )
- (b) Una asignación fija anual adicional por el desempeño de funciones o actividades como miembros de las distintas comisiones del consejo de administración, de acuerdo con el siguiente desglose:
- (c) Los miembros pertenecientes a las comisiones como vocales percibirán una asignación fija anual de diecisiete mil cuatrocientas sesenta euros (€17.460)
- (d) Los presidentes de las respectivas comisiones percibirá una asignación fija anual de veintitrés mil doscientos ochenta y un euros (€23.281).

En el supuesto de que sea nombrado un Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración en los términos previstos en los Estatutos de la Sociedad, con las funciones no ejecutivas que específicamente le atribuye el artículo 22 de los citados Estatutos, tendrá derecho a percibir una cantidad adicional a la que le corresponde por su pertenencia al Consejo de doscientos sesenta y cinco mil euros (€ 265.000)

El vicepresidente percibirá una remuneración adicional a la de consejero de 23.281 euros.

No obstante se pone de relieve que la política de remuneraciones establece que todas las cantidades indicadas se acomodarán anualmente a las variaciones que, al alza o a la baja, experimente el Índice General de Precios al Consumo (IPC) elaborado por el Instituto Nacional de Estadística

o el organismo que lo sustituya, referido al conjunto nacional y siempre que el Convenio Colectivo de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de la provincia de Guipúzcoa (el "Convenio") experimente la misma o superior variación de conformidad con las actualizaciones periódicas que se acuerden en cada momento a los valores del Salario Convenio y de las gratificaciones extraordinarias previstas en el Anexo III del Convenio. Por el contrario, en el supuesto que la actualización que experimente el Convenio sea inferior a la variación del IPC, la retribución se actualizará de conformidad con la actualización periódica prevista y acordada en el Convenio.

Para el ejercicio 2024, las cantidades devengadas en 2024 se van a percibir por los consejeros en el año 2025, por lo que los importes devengados son los establecidos en la política de remuneraciones y que se han descrito anteriormente pero actualizados según se establece en la política de remuneraciones con el incremento del IPC publicado, esto es un 2,8 % de incremento.

En el caso de que alguno/s de los consejeros hayan cesado o renunciado, la remuneración en condición de consejero está aplicada proporcionalmente al tiempo de permanencia en el consejo.

Igual criterio de proporcionalidad se ha aplicado al consejero dominical que presentó su renuncia el día 25 de junio de 2024, o a los nombrados por cooptación desde el día 26 de junio de 2024 y 1 de octubre de 2024.

Igual criterio de proporcionalidad en la remuneración prevista se ha aplicado a los consejeros que, a lo largo del ejercicio, han modificado su posición en comisiones, bien porque se han incorporado a las mismas, bien porque han renunciando a su posición en la comisión, o bien porque han sido nombrados presidentes de la comisión a mitad del ejercicio.

Todo ello de acuerdo a lo previsto en la política de remuneración de consejeros que establece: "Las remuneraciones individuales que se detallan en los apartados siguientes se entienden referidas al periodo del año completo, por lo que en caso de baja percibirá las cantidades efectivamente devengadas, proporcionalmente al tiempo que haya ocupado el cargo en el mencionado año. En caso de cambio de funciones, le corresponderá la cantidad proporcional al tiempo efectivamente ejercido".

### 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.

#### Remuneración de los consejeros ejecutivos

Conforme lo previsto en el último párrafo del Artículo 22º de los Estatutos Sociales de la Sociedad, los consejeros ejecutivos, además de la percepción de las asignaciones fijas anuales que les correspondan conforme al Punto III anterior por su condición de miembros del consejo de administración, percibirán por el desempeño de funciones ejecutivas:

(i) Una retribución anual fija cuya cuantía se fijará en el contrato que los consejeros ejecutivos suscriban con la Sociedad, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital y, en su caso, se acomodará anualmente a las variaciones que apruebe el consejo de administración a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones.

(ii) Las aportaciones a sistemas de previsión social y/o el abono de las primas o aportaciones adicionales a los seguros de vida (en cualquiera de sus modalidades, incluidos los seguros de vida unit-linked) cuya creación y dotación se acuerde por el Consejo de Administración. En caso de que el Consejo acuerde aplicar esta modalidad retributiva, deberá reflejarse en los contratos que los consejeros ejecutivos suscriban con la Sociedad.

(iii) Remuneración variable:

El Presidente ejecutivo y los consejeros ejecutivos de la Sociedad tendrán derecho a recibir retribuciones variables de carácter extraordinario cuando el consejo de administración, previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones, considere en el mejor interés de la Sociedad incentivar y premiar su desempeño en la configuración, preparación, negociación y ejecución de operaciones corporativas fundamentales para el futuro de la Sociedad. Los objetivos a satisfacer por los beneficiarios de esta retribución variable podrán complementarse con el cumplimiento de otros parámetros que midan la evolución positiva del negocio a largo plazo.

#### B.1 Remuneración del Presidente ejecutivo

Sin perjuicio de la retribución que le corresponda por su pertenencia al Consejo y en tanto el Presidente de la Sociedad sea Presidente ejecutivo, la suma de la retribución fija y, en su caso, las aportaciones, primas o dotaciones a sistemas de previsión social o seguros de vida, en caso de que el Consejo de Administración opte por retribuirle mediante este concepto, ascenderá en el ejercicio 2024, a cuatrocientos cuarenta y tres mil setenta y siete euros (€ 443.077) y se actualizará anualmente durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones en los términos que más adelante se indican.

En 2024 el Sr. Echevarría cesó en su posición en el consejo y en la compañía, con fecha 30-09-2024, dando así paso al plan de sucesión. En consecuencia su retribución fija como alta dirección ha sido de 332.308 euros, en proporción a los nueve meses de permanencia.

#### B.2 Remuneraciones de otro consejero ejecutivo

Sin perjuicio de la retribución que le corresponda por su pertenencia al Consejo y para el supuesto de otro consejero ejecutivo, la suma de la retribución fija y, en su caso, las aportaciones, primas o dotaciones a sistemas de previsión social o seguros de vida, en caso de que el Consejo de Administración opte por retribuirle mediante este concepto, ascenderá, durante el ejercicio 2024, a trescientos treinta y nueve mil seiscientos cincuenta y ocho euros (€ 339.658) y se actualizará anualmente durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones en los términos

que más adelante se indican. En 2024 y dada la baja de este directivo en fecha 30-09-2024 su retribución fija como alta dirección ha sido de 262.289,43 .

### B.3 Remuneración del consejero delegado

Tras la ejecución del Plan de Sucesión, en el supuesto del consejero delegado que sea designado como consecuencia del mismo y sin perjuicio de la retribución que le corresponda por su pertenencia al Consejo , la suma de la retribución fija y, en su caso, las aportaciones, primas o dotaciones a sistemas de previsión social o seguros de vida, en caso de que el Consejo de Administración opte por retribuirle mediante este concepto, ascenderá, durante el ejercicio 2024, a doscientos mil euros brutos ( € 200.000) y se actualizará anualmente durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones en los términos que más adelante se indican. Dicha retribución será recibida sin perjuicio de la retribución que le corresponde por su pertenencia al consejo.

Las sumas totales de remuneración indicadas en los párrafos anteriores (aplicables para 2024) se acomodarán anualmente a las variaciones que, al alza o a la baja, experimente el Índice General de Precios al Consumo (IPC) elaborado por el Instituto Nacional de Estadística o el organismo que lo sustituya, referido al conjunto nacional y siempre que el Convenio (i.e. el Convenio Colectivo de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de la provincia de Guipúzcoa, código de convenio n.º 20000965011981) experimente la misma o superior variación de conformidad con las actualizaciones periódicas que se acuerden en cada momento a los valores del Salario Convenio y de las gratificaciones extraordinarias previstas en el Anexo III del Convenio.

De conformidad con las competencias, de la Comisión de nombramientos y retribuciones , en su reunión de 26 de febrero de 2024, la comisión de nombramientos y retribuciones informó favorablemente sobre las remuneraciones de presidente ejecutivo y otro consejero ejecutivo, así como aprobó la retribución del consejero delegado al informar favorablemente el contrato en su sesión de 23 de julio de 2024. Sin perjuicio de lo anterior, las tres remuneraciones fueron contempladas expresamente en la política de retribuciones que se aprobó por la Junta General de accionistas de 28 de mayo de 2024.

### 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.

No aplica por no ser beneficiarios de remuneraciones en especie.

### 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 componentes de las retribuciones de los consejeros son retribuciones fijas .

No obstante la política de remuneraciones establece la posibilidad para los consejeros ejecutivo de recibir retribuciones variables así como otras de carácter extraordinario cuando el consejo de administración, previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones, considere en el mejor interés de la Sociedad incentivar y premiar su desempeño en la configuración, preparación, negociación y ejecución de operaciones corporativas fundamentales para el futuro de la Sociedad.

El consejo de Administración en su sesión de 26 de septiembre previo informe favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones acordó para el Consejero ejecutivo , Sr. Urtasun, director general de estrategia de Papelera Guipuzcoana de Zicuñaga SA, el abono de un bonus extraordinario, como retribución variable, dentro de su relación laboral , con motivo de la exitosa conclusión de los proyectos acometidos y concluidos durante 2024 .En los últimos años el Sr. Urtasun ha liderado distintos proyectos de innovación en la infraestructura de la fábrica de Papelera de Zicuñaga que se han concluido satisfactoriamente en 2024, logrando mejoras sustanciales en rendimiento, sostenibilidad, y eficiencia energética , lo que ha justificado la concesión de un bonus extraordinario, en miles de euros, de 386.

### 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.

No hay implementados sistemas de ahorro a largo plazo, ni aportaciones a planes de pensiones para los consejeros.

**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 miembros del consejo de administración de la Sociedad no percibirán importe alguno por el cese en el desempeño de sus funciones. Lo aplicable a consejeros ejecutivos se explica en el apartado A.1.9.

**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.

La comisión de nombramientos y retribuciones propondrá al consejo de administración la celebración de los contratos entre los consejeros a los que se atribuyan funciones ejecutivas y la Sociedad, a los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital.

Los contratos mantendrán su plena eficacia mientras se encuentre en vigor el plazo para el que fue nombrado el consejero ejecutivo, siempre que este desarrolle funciones ejecutivas en la Sociedad.

Dichos contratos recogerán, en todo caso, los siguientes términos y condiciones:

- (i) No figurará plazo de preaviso alguno, así como tampoco primas de contratación ni primas por pactos o acuerdos de no concurrencia.
- (ii) Establecerá obligaciones de confidencialidad durante y tras la terminación de la relación entre el consejero ejecutivo y la Sociedad.
- (iii) Se podrán fijar indemnizaciones por cese en el cargo de consejero ejecutivo, siempre la causa que haya motivado dicho cese no sea el desistimiento por parte del consejero ejecutivo o su despido disciplinario.
- (iv) El consejero ejecutivo, durante el plazo de dos años a contar desde la extinción del contrato (cualquiera que fuera la causa), no podrá concretar o prestar cualquier tipo de servicio para otras personas físicas o jurídicas cuya actividad sea o pueda ser concurrente con la desarrollada por la Sociedad o por cualquier empresa del grupo Iberpapel.
- (v) Figurará la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, así como, en su caso, las aportaciones, primas o dotaciones adicionales a sistemas de previsión social o seguros de vida, así como los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización

El contrato del consejero delegado fue informado favorablemente por la comisión de nombramientos y retribuciones y aprobado por el consejo de administración, en su sesión de fecha 23 de julio de 2024. La fecha de efecto para la entrada en vigor de dicho contrato fue la de 1 de octubre de 2024 y se mantendrá en vigor en caso de ser reelegido el Sr Tapiador como consejero delegado por periodos sucesivos.

En el mismo no consta ningún plazo de preaviso, ni primas de contratación.

Se establece un deber de confidencialidad durante la vigencia de la relación y también tras su terminación.

Además de la exclusividad durante la vigencia del contrato, el contrato recoge una cláusula de no competencia en virtud de la cual no podrá concertar o prestar cualquier tipo de servicio para otras personas físicas o jurídicas cuya actividad sea o pueda ser concurrente con Iberpapel o cualquier empresa del Grupo Empresarial, en los dos años siguientes a la extinción del contrato, cualquiera que fuere la causa.

El consejero delegado tiene derecho a una indemnización , en caso de despido improcedente, de 45 días días año trabajado desde el inicio de su relación laboral con el máximo de 36 mensualidades . En dicho máximo, queda integrada la anualidad que se imputa al pacto de no competencia.

**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.

A 31-12-2024 no existen otros conceptos retributivos distintos a los apartados anteriores

**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 tiene concedidos anticipos , ni créditos a los consejeros , ni ha prestado garantía por cuenta de los mismos.

**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.

A 31-12-2024 no existe previsión de otras remuneraciones

**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 de accionistas del pasado 28 de mayo de 2024 aprobó la nueva política de remuneraciones siendo la misma la aplicable en el momento de presentación de este informe.  
Dicha política aprobada establece (i) las retribuciones de los consejeros en su condición de tal y como miembro de las comisiones , (ii) las remuneraciones del Presidente, contemplando las dos posibilidades de presidente ejecutivo y no ejecutivo, (iii) la remuneración de otro consejero ejecutivo , (iv) la del consejero delegado. Igualmente prevé la remuneración del vicepresidente del consejo. Estas remuneraciones fueron previstas de acuerdo a la previsión de la ejecución del plan de sucesión en septiembre de 2024 por lo que se ha aplicado durante 2024.  
Cualquier propuesta que el consejo acuerde proponer a la Junta General se publicará oportunamente en los plazos reglamentarios y durante el tiempo requerido.

**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.

<https://www.iberpapel.es/archivos/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/estatutos-reglamentos-politicas/Politica-de-remuneraciones-2024.pdf>

**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.

Dado que el informe de remuneración de consejeros fue aprobado con el 98,56 % se consideró que el informe fue aprobado por una amplísima mayoría y votado en contra de forma consultiva por un porcentaje ínfimo.

### 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.

El proceso seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales se ha realizado conforme se indica en el apartado A1 del presente informe.

El consejo de administración, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, y tras ello, la Junta General de accionistas en su sesión de 28 de mayo de 2024, aprobó una nueva política de remuneraciones aplicable tras su aprobación, esto es el 28 de mayo de 2024 y para los años 2025, 2026 y 2027. Dicha política se presentó a la Junta con motivo del plan de sucesión del presidente, por lo que contemplaba las remuneraciones de las nuevas figuras de presidente no ejecutivo y consejero delegado que, tras la ejecución del plan de sucesión se establecían.

Para la determinación de las retribuciones individuales de los consejeros en su condición de tales en la nueva política aprobada en 2024 se partió de las mismas cifras que ya constaban en la política anterior de 2023 no habiendo experimentado subida distinta a la del IPC sobre las asignaciones a los consejeros en su condición de tal.

En la mencionada política, todos los consejeros por su condición de tales, perciben el mismo importe de retribución fija. La retribución correspondiente a 2024 corresponde a los importes aprobados en la política los cuales si bien contemplando el incremento del IPC del año 2024, esto es el 2,8 % por así establecerse en la misma.

Tales cifras actualizadas con el IPC del 2,8 han resultado las siguientes:

Asignación anual por miembro de consejo : € 62.320,44 €.

Asignación por comisión , cualquiera que ésta fuera: 17.949 €.

Asignación por presidencia de comisión: 23.932,86 €.

Asignación por vicepresidencia del consejo 23.932,86 €.

Dichas cantidades son devengadas en 2024 pero serán recibidas en 2025 motivo por el que se actualiza el importe con respecto a lo previsto en la política de remuneraciones.

La remuneración por presidencia no ejecutiva del consejo ha sido remunerada con carácter mensual desde el 1-10-2024, por lo que no se ha aplicado actualización y su importe coincide con el establecido en la política de remuneraciones aplicado de forma proporcional a los tres meses de ejercicio de presidencia.

En aquellos casos de consejeros que han modificado su pertenencia a comisiones o bien cesado o nombrados para la presidencia de las mismas, se han aplicado las retribuciones según correspondiera en el número de meses de permanencia en dichos cargos de forma proporcional según consta en la política.

En cuanto a las asignaciones para los consejeros que han modificado su rol en el seno del consejo se ha aplicado lo previsto en la política de remuneraciones que establece " Las remuneraciones individuales que se detallan en los apartados siguientes se entienden referidas al periodo del año completo, por lo que en caso de baja percibirá las cantidades efectivamente devengadas, proporcionalmente al tiempo que haya ocupado el cargo en el mencionado año. En caso de cambio de funciones, le corresponderá la cantidad proporcional al tiempo efectivamente ejercido".

En cuanto a las retribuciones extraordinarias de los consejeros ejecutivos devengadas y percibidas en 2024 han sido informadas favorablemente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobadas por el consejo previa justificación de su devengo en virtud de lo previsto en la política de remuneraciones la cual establece " El Presidente ejecutivo y los consejeros ejecutivos de la Sociedad tendrán derecho a recibir retribuciones variables de carácter extraordinario cuando el consejo de administración, previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones, considere en el mejor interés de la Sociedad incentivar y premiar su desempeño en la configuración, preparación, negociación y ejecución de operaciones corporativas fundamentales para el futuro de la Sociedad. Los objetivos a satisfacer por los beneficiarios de esta retribución variable podrán complementarse con el cumplimiento de otros parámetros que midan la evolución positiva del negocio a largo plazo."

La Comisión de Nombramientos y retribuciones en su sesión de 24 de febrero de 2025 informó favorablemente sobre el devengo de las cantidades aquí mencionadas.



**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 ha habido desviaciones en las cantidades.

**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 aplica

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

La política de remuneraciones de Iberpapel es compatible con la gestión adecuada y eficaz del riesgo.

Iberpapel dispone de un sistema global de gestión de riesgos propios, englobado dentro de los sistemas comunes de gestión, que permite, el control e identificación de riesgos y que se actualiza anualmente de forma periódica con el objetivo de crear una cultura de gestión común, alcanzar los objetivos establecidos en esta materia y tener capacidad de adaptación para mitigar las amenazas que se puedan presentar en un entorno tan competitivo como el actual.

Como se especifica en el apartado A1, la remuneración que perciben los consejeros por el desempeño de sus funciones, así como los consejeros ejecutivos, son retribuciones fijas, que pueden calificarse como moderadas y prudentes.

Las indemnizaciones pactadas para el caso de consejeros ejecutivos y para los miembros de la alta dirección por cese a iniciativa de la Sociedad, tendrán el mismo tratamiento que para cualquier otro empleado de la Sociedad con una relación laboral ordinaria, si bien respetando los términos acordados en contrato.

**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.

Los miembros del consejo de Administración no han devengado ninguna remuneración en 2024 que no esté prevista en la política de remuneraciones. Asimismo, si bien la remuneración es de un importe que denominamos "prudente", se ha considerado la adecuada para atraer y retener a consejeros del perfil deseado por la Sociedad, retribuyendo adecuadamente la dedicación, cualificación, responsabilidad y desempeño de los miembros del consejo de administración de la Sociedad, sin llegar a comprometer la independencia de los mismos, y fomentando la consecución del interés social, siendo acorde con la coyuntura económica nacional e internacional actual.

**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	8.879.268	82,59

  

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	84.797	0,96
Votos a favor	8.751.785	98,56
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	42.686	0,48

**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 consejeros por su condición de tal han devengado la cantidad establecida en la política de remuneraciones , es una cantidad igual para todos, distinguiéndose sólo las presidencias o vicepresidencias bien del consejo o de comisiones .  
Se ha atendido para su determinación a al aplicación estricta de la política de remuneraciones aprobada por la junta general.  
En el caso de que haya sido aumentado el número de miembros de dos de las comisiones a partir de 1-10-2024 , como ha sido el caso , se ha aplicado la remuneración prevista de forma proporcional al periodo.

Como se ha explicado a lo largo de los distintos apartados, la política de remuneraciones establece que todas las cantidades indicadas se acomodarán anualmente a las variaciones que, al alza o a la baja, experimente el Índice General de Precios al Consumo (IPC) elaborado por el Instituto Nacional de Estadística o el organismo que lo sustituya, referido al conjunto nacional y siempre que el Convenio Colectivo de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de la provincia de Guipúzcoa (el "Convenio") experimente la misma o superior variación de conformidad con las actualizaciones periódicas que se acuerden en cada momento a los valores del Salario Convenio y de las gratificaciones extraordinarias previstas en el Anexo III del Convenio. Por el contrario, en el supuesto que la actualización que experimente el Convenio sea inferior a la variación del IPC, la retribución se actualizará de conformidad con la actualización periódica prevista y acordada en el Convenio.

En cuanto a la variación con respecto al año anterior, la retribución correspondiente al ejercicio 2024, a percibir en el año 2025, son los importes percibidos en el año 2023 con una actualización según dispone la propia política de un 2,8 % por ser este el IPC a aplicar.

**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.

De conformidad con las mencionadas competencias, en su reunión de 26 de febrero de 2024, la comisión de nombramientos y retribuciones aprobó, por lo que respecta a la retribución del presidente consejero ejecutivo para el año 2024, se tomó en consideración el sueldo percibido en el ejercicio 2023, y se aplicó a variación experimentada en el convenio colectivo de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de la provincia de Guipúzcoa, el 4,1% ( IPC +1%) . Para el otro consejero ejecutivo, vocal del consejo, se aplicó igual criterio de actualización.  
En ambos casos estos dos consejeros han recibido su sueldo hasta el 30 de septiembre de 2024 fecha en las que ambos cesaron : el presidente ejecutivo cesó como presidente ejecutivo y consejero y el segundo consejero ejecutivo cesó como director general de estrategia en la filial 100 % de la compañía, manteniendo su puesto actual en el consejo de administración.  
En cuanto al consejero ejecutivo que entró a formar parte del consejo como consejero delegado a partir de 1 de octubre de 2024 su sueldo se determinó en contrato mercantil de prestación de servicios como consejero delegado, habiendo mantenido durante el 2024 el mismo sueldo que , hasta la fecha de incorporación al consejo, recibía como director general.

El detalle de los importes devengados se especifican en el apartado A.1.4

**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:

- a) 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:

No aplica por no ser beneficiarios de planes retributivos a largo plazo ni sistema de retribución variable .  
Los únicos consejeros que tienen una retribución variable son los ejecutivos y está ligada a su contrato de alta dirección y al desempeño durante el año y resultados.

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

**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.

Al no percibir los consejeros retribución variable, no se ha procedido a reducir o reclamar devolución alguna

**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.

No existen actualmente sistemas de ahorro a largo plazo ni aportaciones a planes de pensiones.

**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.

La Sociedad no tiene asumidos compromisos de pago por cese de funciones como consejeros.  
A 31-12-2024 no se ha producido ningún cese anticipado o terminación de contrato del que se derive ningún tipo de indemnización.

**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.

El Sr. Echevarría presidente ejecutivo del consejo de Administración, tras una larga trayectoria en la compañía, cesó en su posición de consejero y presidente del consejo, con fecha 30 de septiembre de 2024, dando así paso a la ejecución del plan de sucesión que había sido aprobado por el Consejo, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Con tal motivo, en la citada fecha, 30 de septiembre de 2024, terminó el contrato del Sr. Echevarría.

El Sr. Urtasun, tras una larga trayectoria en la compañía, cesó el 15 de enero de 2024 como consejero delegado de Papelera Guipuzcoana de Zicuñaga, siendo nombrado director general y manteniendo similares condiciones su contrato al anterior. El contrato del Sr. Urtasun terminó el 30 de septiembre de 2024.

El Sr. Tapiador Silanes tenía contrato de alta dirección en su condición de director general a 1 de enero de 2024 siendo terminado su contrato en fecha 30 de septiembre y habiendo suscrito nuevo contrato como consejero delegado. Sus condiciones económicas durante el 2024 se han mantenido con respecto a su contrato anterior, así como las cláusulas de terminación, cláusulas de exclusividad y no competencia.

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

No aplicable

**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 aplicable

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

No aplicable

**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 aplicable ]

**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.

[ No aplica ]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Doña AGATHA ECHEVARRIA CANALES	Consejero Independiente	Desde 01/10/2024 hasta 31/12/2024
Don FERMIN URTASUN ERRO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don IGNACIO BURUTARAN USANDIZAGA	Consejero Independiente	Desde 25/06/2024 hasta 31/12/2024
Don IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 25/06/2024
Don IÑIGO ECHEVARRIA CANALES	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 30/09/2024
Don JESUS ALBERDI AREIZAGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARIA JOSE GARCIA BEATO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARIA LUISA GUIBERT UCIN	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don MARTIN MARIA GONZALEZ DEL VALLE CHAVARRI	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don NESTOR BASTERRA LARROUDE	Vicepresidente Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don MIGUEL ANGEL TAPIADOR SILANES	Consejero Delegado	Desde 01/10/2024 hasta 31/12/2024
Doña ROSA MARIA SANZ GARCIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024

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 2024	Total ejercicio 2023
Doña AGATHA ECHEVARRIA CANALES	16		9						25	19
Don FERMIN URTASUN ERRO	62		6						68	59
Don IGNACIO BURUTARAN USANDIZAGA	31		5						36	19
Don IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	62		36						98	104
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	31		9						40	78
Don IÑIGO ECHEVARRIA CANALES	47			332					379	490
Don JESUS ALBERDI AREIZAGA	62		42						104	88
Doña MARIA JOSE GARCIA BEATO	62		42						104	84
Doña MARIA LUISA GUIBERT UCIN	62		18						80	78
Don MARTIN MARIA GONZALEZ DEL VALLE CHAVARRI	128		14						142	78
Don NESTOR BASTERRA LARROUDE	87		22						109	79
Don MIGUEL ANGEL TAPIADOR SILANES	16			214					230	
Doña ROSA MARIA SANZ GARCIA	62		42						104	84

### Observaciones

La remuneración de D. Iñigo Echevarría contempla su remuneración como consejo en su condición de tal hasta 30 de septiembre de 2024 , así como su sueldo como alto directivo de la compañía , también hasta la fecha de 30 de septiembre de 2024, fecha en la que cesó en su cargo de consejero presidente.

La remuneración de D. Martín González del Valle Chavarri, contempla la correspondiente en su condición de consejero ( durante los doce meses) su pertenencia a la Comisión de Nombramientos de la que formaba parte hasta 30-9-2024 y su remuneración como presidente no ejecutivo, desde 1 de octubre de 2024 , fecha en la que tomó posesión de dicho cargo.

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

La remuneración del D. Miguel Ángel Silanes contempla el sueldo recibido en todo 2024, tanto en su condición de director general desde 1-1-2024 a 30-9-2024 ( periodo en el que no formaba parte del consejo ) como desde 30-09-2024 hasta 31-12-2024 en el que entró a formar parte del consejo de administración siendo nombrado consejero delegado.

Del importe total percibido por el Sr Tapiador Silanes, y que figura en el apartado "sueldo" se ha de considerar que 164.183 € corresponden a su sueldo como director general de Iberpapel ( fijo y variable) que fue devengado y recibido hasta 30 de septiembre de 2024 , fechas en las que no formaba parte del consejo .

La remuneración de D. Fermín Urtasun Erro engloba la percibida como consejero durante todo el año y tres mensualidades que ha formado parte de la comisión de inversiones. Su sueldo, recibido de empresa del grupo, viene desglosado en el apartado C.1.b

La expresión de las cifra de las remuneraciones en miles ( y sin decimales ) obligan a realizar redondeos en algunas de las remuneraciones de los consejeros.

### 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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 AGATHA ECHEVARRIA CANALES	Plan							0,00				
Don FERMIN URTASUN ERRO	Plan							0,00				
Don IGNACIO BURUTARAN USANDIZAGA	Plan							0,00				
Don IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	Plan							0,00				
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	Plan							0,00				



## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 IÑIGO ECHEVARRIA CANALES	Plan							0,00				
Don JESUS ALBERDI AREIZAGA	Plan							0,00				
Doña MARIA JOSE GARCIA BEATO	Plan							0,00				
Doña MARIA LUISA GUIBERT UCIN	Plan							0,00				
Don MARTIN MARIA GONZALEZ DEL VALLE CHAVARRI	Plan							0,00				
Don NESTOR BASTERRA LARROUDE	Plan							0,00				
Don MIGUEL ANGEL TAPIADOR SILANES	Plan							0,00				
Doña ROSA MARIA SANZ GARCIA	Plan							0,00				

Observaciones

[

]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña AGATHA ECHEVARRIA CANALES	
Don FERMIN URTASUN ERRO	
Don IGNACIO BURUTARAN USANDIZAGA	
Don IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	
Don IÑIGO ECHEVARRIA CANALES	
Don JESUS ALBERDI AREIZAGA	
Doña MARIA JOSE GARCIA BEATO	
Doña MARIA LUISA GUIBERT UCIN	
Don MARTIN MARIA GONZALEZ DEL VALLE CHAVARRI	
Don NESTOR BASTERRA LARROUDE	
Don MIGUEL ANGEL TAPIADOR SILANES	
Doña ROSA MARIA SANZ GARCIA	

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña AGATHA ECHEVARRIA CANALES								
Don FERMIN URTASUN ERRO								

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don IGNACIO BURUTARAN USANDIZAGA								
Don IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA								
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI								
Don IÑIGO ECHEVARRIA CANALES								
Don JESUS ALBERDI AREIZAGA								
Doña MARIA JOSE GARCIA BEATO								
Doña MARIA LUISA GUIBERT UCIN								
Don MARTIN MARIA GONZALEZ DEL VALLE CHAVARRI								
Don NESTOR BASTERRA LARROUDE								
Don MIGUEL ANGEL TAPIADOR SILANES								

## 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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña ROSA MARIA SANZ GARCIA								

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña AGATHA ECHEVARRIA CANALES	Concepto	
Don FERMIN URTASUN ERRO	Concepto	
Don IGNACIO BURUTARAN USANDIZAGA	Concepto	
Don IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	Concepto	
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	Concepto	
Don IÑIGO ECHEVARRIA CANALES	Concepto	
Don JESUS ALBERDI AREIZAGA	Concepto	
Doña MARIA JOSE GARCIA BEATO	Concepto	
Doña MARIA LUISA GUIBERT UCIN	Concepto	
Don MARTIN MARIA GONZALEZ DEL VALLE CHAVARRI	Concepto	
Don NESTOR BASTERRA LARROUDE	Concepto	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MIGUEL ANGEL TAPIADOR SILANES	Concepto	
Doña ROSA MARIA SANZ GARCIA	Concepto	

### 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 2024	Total ejercicio 2023
Doña AGATHA ECHEVARRIA CANALES	19								19	
Don FERMIN URTASUN ERRO				282				386	668	386
Don IGNACIO BURUTARAN USANDIZAGA	19								19	
Don IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA										
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI										
Don IÑIGO ECHEVARRIA CANALES										
Don JESUS ALBERDI AREIZAGA										
Doña MARIA JOSE GARCIA BEATO										
Doña MARIA LUISA GUIBERT UCIN										
Don MARTIN MARIA GONZALEZ DEL VALLE CHAVARRI										

## 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 2024	Total ejercicio 2023
Don NESTOR BASTERRA LARROUDE										
Don MIGUEL ANGEL TAPIADOR SILANES										
Doña ROSA MARIA SANZ GARCIA										

### Observaciones

D<sup>º</sup> Agatha Echevarría Canales ha sido consejera de Papelera Guipuzcoana de Zicuñaga, S.A.U ( sociedad filial 100 % ) hasta 30 de septiembre de 2024.  
 Don Ignacio Burutarán Usandizaga ha sido consejero- Presidente no ejecutivo de Papelera Guipuzcoana de sociedad S.A.U (sociedad filial 100 %) hasta 30 de junio de 2024.  
 Don Fermín Urtasun Derro ha sido director general a hasta el 30 de septiembre de 2024 en empresa del grupo, por lo que se muestra aquí su sueldo.

### 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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 AGATHA ECHEVARRIA CANALES	Plan							0,00				

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 FERMIN URTASUN ERRO	Plan							0,00				
Don IGNACIO BURUTARAN USANDIZAGA	Plan							0,00				
Don IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	Plan							0,00				
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	Plan							0,00				
Don IÑIGO ECHEVARRIA CANALES	Plan							0,00				
Don JESUS ALBERDI AREIZAGA	Plan							0,00				
Doña MARIA JOSE GARCIA BEATO	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 LUISA GUIBERT UCIN	Plan							0,00				
Don MARTIN MARIA GONZALEZ DEL VALLE CHAVARRI	Plan							0,00				
Don NESTOR BASTERRA LARROUDE	Plan							0,00				
Don MIGUEL ANGEL TAPIADOR SILANES	Plan							0,00				
Doña ROSA MARIA SANZ GARCIA	Plan							0,00				

Observaciones

[ ]



iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña AGATHA ECHEVARRIA CANALES	
Don FERMIN URTASUN ERRO	
Don IGNACIO BURUTARAN USANDIZAGA	
Don IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	
Don IÑIGO ECHEVARRIA CANALES	
Don JESUS ALBERDI AREIZAGA	
Doña MARIA JOSE GARCIA BEATO	
Doña MARIA LUISA GUIBERT UCIN	
Don MARTIN MARIA GONZALEZ DEL VALLE CHAVARRI	
Don NESTOR BASTERRA LARROUDE	
Don MIGUEL ANGEL TAPIADOR SILANES	
Doña ROSA MARIA SANZ GARCIA	

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña AGATHA ECHEVARRIA CANALES								
Don FERMIN URTASUN ERRO								

## 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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don IGNACIO BURUTARAN USANDIZAGA								
Don IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA								
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI								
Don IÑIGO ECHEVARRIA CANALES								
Don JESUS ALBERDI AREIZAGA								
Doña MARIA JOSE GARCIA BEATO								
Doña MARIA LUISA GUIBERT UCIN								
Don MARTIN MARIA GONZALEZ DEL VALLE CHAVARRI								
Don NESTOR BASTERRA LARROUDE								
Don MIGUEL ANGEL TAPIADOR SILANES								

## 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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña ROSA MARIA SANZ GARCIA								

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña AGATHA ECHEVARRIA CANALES	Concepto	
Don FERMIN URTASUN ERRO	Concepto	
Don IGNACIO BURUTARAN USANDIZAGA	Concepto	
Don IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	Concepto	
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	Concepto	
Don IÑIGO ECHEVARRIA CANALES	Concepto	
Don JESUS ALBERDI AREIZAGA	Concepto	
Doña MARIA JOSE GARCIA BEATO	Concepto	
Doña MARIA LUISA GUIBERT UCIN	Concepto	
Don MARTIN MARIA GONZALEZ DEL VALLE CHAVARRI	Concepto	
Don NESTOR BASTERRA LARROUDE	Concepto	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MIGUEL ANGEL TAPIADOR SILANES	Concepto	
Doña ROSA MARIA SANZ GARCIA	Concepto	

### Observaciones

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Doña AGATHA ECHEVARRIA CANALES	25				25	19				19	44
Don FERMIN URTASUN ERRO	68				68	668				668	736
Don IGNACIO BURUTARAN USANDIZAGA	36				36	19				19	55
Don IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	98				98						98

## 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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	40				40						40
Don IÑIGO ECHEVARRIA CANALES	379				379						379
Don JESUS ALBERDI AREIZAGA	104				104						104
Doña MARIA JOSE GARCIA BEATO	104				104						104
Doña MARIA LUISA GUIBERT UCIN	80				80						80
Don MARTIN MARIA GONZALEZ DEL VALLE CHAVARRI	142				142						142
Don NESTOR BASTERRA LARROUDE	109				109						109
Don MIGUEL ANGEL TAPIADOR SILANES	230				230						230
Doña ROSA MARIA SANZ GARCIA	104				104						104
<b>TOTAL</b>	<b>1.519</b>				<b>1.519</b>	<b>706</b>				<b>706</b>	<b>2.225</b>

Observaciones

Del total percibido por el Sr Tapiador Silanes, el importe de 164.183 que corresponde a su sueldo como director general de Iberpapel ( fijo y variable) que fue devengado y recibido hasta 30 de septiembre de 2024 , fechas en las que no formaba parte del consejo .

**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 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don IÑIGO ECHEVARRIA CANALES	379	-22,65	490	6,75	459	-8,75	503	18,35	425
Don MIGUEL ANGEL TAPIADOR SILANES	66	-	0	-	0	-	0	-	0
<b>Consejeros externos</b>									
Don FERMIN URTASUN ERRO	736	79,51	410	7,89	380	1,06	376	-	0
Doña AGATHA ECHEVARRIA CANALES	25	-	0	-	0	-	0	-	0
Don IGNACIO BURUTARAN USANDIZAGA	36	-	0	-	0	-	0	-	0
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	40	-48,72	78	2,63	76	5,56	72	7,46	67
Don IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	98	-5,77	104	0,00	104	11,83	93	6,90	87

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Don JESUS ALBERDI AREIZAGA	104	18,18	88	8,64	81	5,19	77	6,94	72
Doña MARIA LUISA GUIBERT UCIN	80	2,56	78	2,63	76	-18,28	93	6,90	87
Doña MARIA JOSE GARCIA BEATO	104	23,81	84	20,00	70	-	0	-	0
Don MARTIN MARIA GONZALEZ DEL VALLE CHAVARRI	142	82,05	78	2,63	76	5,56	72	7,46	67
Don NESTOR BASTERRA LARROUDE	104	31,65	79	3,95	76	5,56	72	7,46	67
Doña ROSA MARIA SANZ GARCIA	104	23,81	84	-9,68	93	29,17	72	111,76	34
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	23.161	-50,85	47.125	197,58	15.836	70,46	9.290	119,10	4.240
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	62	5,08	59	1,72	58	11,54	52	-1,89	53

### Observaciones

El incremento en la remuneración del D. Martín González del Valle y de D. Néstor Basterra Larroude se debe a la asignación adicional que tienen este año 2024 como Presidente no ejecutivo (desde 1 de octubre de 2024) y como vicepresidente, respectivamente, de acuerdo a lo previsto en la política de remuneraciones de consejo de administración aprobada por la Junta General.

**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.

Se aporta información de todos los miembros del consejo que lo han sido durante algún momento del 2024 . De ahí que se reporte información sobre un número mayor de consejeros que el máximo que establece los estatutos. Esto es debido a que ha habido dimisiones y nombramientos por cooptación para cubrir las vacantes.

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

26/02/2025

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

- Si  
 No