

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2018 ]

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.** 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 y aprobación 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.

Iberpapel Gestión, S.A. (IBERPAPPEL) cuenta con una política de remuneraciones aplicable con carácter general a los miembros del Consejo, que forma parte de los elementos diseñados por el Consejo de Administración de la Sociedad como parte del sistema de gobierno corporativo de IBERPAPPEL, y se basa en los siguientes principios: el respeto a las prácticas de buen gobierno corporativo de sociedades cotizadas y, en particular, al Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas; garantizar que la retribución percibida por los miembros del Consejo de Administración es la adecuada para atraer y retener a consejeros del perfil deseado por la Sociedad, retribuir adecuadamente la dedicación, cualificación, responsabilidad y desempeño de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, sin llegar comprometer la independencia de los mismos, y fomentando la consecución del interés social; ser acorde con la coyuntura económica nacional e internacional actual, adaptándose a la realidad, en materia retributiva, de las compañías que compiten con la Sociedad en términos comparables; fomentar la participación de los miembros del Consejo de Administración en el capital social de la Sociedad, de cara a que sus intereses se mantengan alineados con los intereses de sus accionistas y, por consiguiente, de la Sociedad y mantener un equilibrio adecuado entre los distintos elementos de la Política de Remuneraciones, en línea con las mejores prácticas de mercado.

A partir de ellos, IBERPAPPEL ha definido la Política de Remuneraciones de la Sociedad tomando en consideración, el alineamiento con las mejores prácticas de mercado, habiendo incluido en ella elementos encaminados a reducir la exposición a riesgos excesivos.

IBERPAPPEL cuenta con una política retributiva específica aplicable a sus consejeros para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, que fue aprobada por la Junta General celebrada el 24 de abril de 2018, como punto separado del orden del día, con un 96,86% de los votos a favor de la misma. Dicha Política está diseñada en el marco de la legislación mercantil y de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales. La Política de Retribuciones vigente se encuentra plenamente alineada con los requerimientos normativos.

Entre las Comisiones constituidas por el Consejo de Administración para asistirle en su labor de supervisión, destaca, a los efectos de este Informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, como órgano que asiste al Consejo en las cuestiones, entre otras, las de carácter retributivo que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración. Esta Comisión estará formada por el número de Consejeros que fije el Consejo de Administración, con un mínimo de tres y un máximo de cinco, entre los Consejeros no ejecutivos, siendo la mayoría de sus miembros por un mínimo de tres vocales designados por el Consejo; todos sus miembros deberán ser consejeros no ejecutivos y siendo la mayoría de sus miembros Consejeros independientes, incluido su Presidente.

A continuación, se detallan los nombres, cargos y condición de los consejeros que componen la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a fecha del presente informe: María Luisa Guibert Ucin (Presidenta, independiente); Néstor Basterra Larroude (independiente); Martín González del Valle Chavarri (externo).

La Comisión desempeña sus funciones con plena autonomía de funcionamiento, reuniéndose con la frecuencia que fuere necesaria para el cumplimiento de sus funciones, dirigida por su Presidenta y podrá utilizar los recursos que considere apropiados para el desarrollo de sus funciones, incluido el asesoramiento externo, y podrá disponer de los fondos adecuados para ello.

De este modo, el Sistema de Gobierno Corporativo de IBERPAPPEL se ha configurado de manera que, con carácter general, las propuestas en materia retributiva que se someten a la consideración del Consejo de la Sociedad tienen su origen en la Comisión, que las analiza con carácter previo.

El artículo 10.2 del Reglamento del Consejo, establece como competencias de la Comisión de Nombramientos y retribuciones las siguientes:

- Preparar las decisiones relativas a las remuneraciones y, en particular, informar y proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones, el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y Altos Directivos así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y Altos Directivos, y las demás condiciones de sus contratos, especialmente de tipo económico, entendiéndose como Altos Directivos a los efectos de los presentes Estatutos, los directores generales o quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o del Consejero Delegado y, en todo caso, el auditor interno de la Sociedad.
- Velar por la observancia de la política de retribuciones de consejeros y Altos Directivos así como informar sobre las condiciones básicas establecidas en los contratos celebrados con estos.
- Informar y preparar la política general de remuneraciones de la Sociedad y en especial las políticas que se refieren a las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad, y a aquéllas que tienen por objetivo evitar o gestionar los conflictos de interés con los clientes de la Sociedad.

De conformidad con lo anterior, y según lo previsto en el artículo 529 novodécimo de la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su sesión de 27/02/2018 informó favorablemente la propuesta de la Política de Remuneración de IBERPAPEL, elaborada conjuntamente por la Asesoría Jurídica de la Sociedad y con la participación del asesor externo Pérez-Llorca.

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo 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, en su caso.

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 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 Política de Remuneraciones para el año 2018, los conceptos retributivos para los consejeros y consejeros ejecutivos es una asignación anual fija y determinada.

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

Hay que distinguir entre la remuneración de los Consejeros por el ejercicio de sus funciones como miembros del Consejo de Administración y la remuneración de los Consejeros que además desempeñan funciones ejecutivas.

La Junta General de Accionistas celebrada el 24 de abril de 2018 aprobó en su punto noveno la Política de Remuneraciones de los Consejeros. Asimismo, al objeto de adaptar los Estatutos Sociales a la nueva Política, aprobó la modificación del artículo 22 de los estatutos Sociales.

De conformidad con todo ello, los importes a percibir por los consejeros en el ejercicio 2019, por las funciones que les corresponden, en su condición de tales, son:

Una asignación fija anual a cada Consejero de cincuenta y dos mil ochenta euros (52.080.-€).

Una asignación adicional en atención a las funciones o actividades realizadas por los Consejeros como miembros de las distintas Comisiones de la Sociedad, de acuerdo al siguiente desglose:

Los miembros pertenecientes a la Comisión de Auditoría percibirán una asignación fija anual de quince mil euros (15.000.-€) a excepción del Presidente de dicha Comisión que percibirá una asignación de veinte mil euros (20.000.-€).

Los miembros pertenecientes a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones percibirán una asignación fija anual de quince mil euros (15.000.-€) a excepción del Presidente de dicha Comisión que percibirá una asignación de veinte mil euros (20.000.-€).

Los miembros pertenecientes a la Comisión de Responsabilidad Social Corporativa percibirán una asignación fija anual de quince mil euros (15.000.-€) a excepción del Presidente de dicha Comisión que percibirá una asignación de veinte mil euros (20.000.-€).

Las cantidades anteriormente detalladas se acomodarán anualmente a las variaciones que, al alza o a la baja, experimente el Índice General de Precios al Consumo (IPC) del año 2018.

- **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.**

El consejero que asume funciones ejecutivas percibe adicionalmente a su retribución como consejero una retribución por el mayor nivel de dedicación y responsabilidad que implica su cargo, así como por las funciones desarrolladas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión de 27 de febrero de 2019 acordó para el consejero ejecutivo una remuneración aplicable para el ejercicio 2019, por el desempeño de sus funciones de alta dirección, consistente en una retribución fija anual de 358.050,22 euros. Dicha cantidad será actualizada con la variación que experimente el Convenio Colectivo de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de la provincia de Guipúzcoa en el año 2019.

- **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 no tiene asumida ninguna remuneración en especie a favor de consejeros.

- **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 de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración 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 cantidades fijas.

- **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 existen actualmente sistemas de ahorro a largo plazo, ni aportaciones a planes de pensiones como consejero.

- 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.

A la fecha del presente informe, sin perjuicio de la compensación establecida para los consejeros ejecutivos, no existe en la actualidad compromisos de pago de indemnizaciones en relación con la terminación de la vinculación con la Sociedad por la condición de consejero.

- 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 del Presidente ejecutivo fue propuesto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobado por el Consejo de Administración, en su sesión de fecha 25 de marzo de 2010.

En el mismo no figura ningún plazo de preaviso, primas de contratación, pactos o acuerdos de no concurrencia.

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

El mencionado contrato recoge una indemnización, salvo en los supuestos de despido procedente, en los niveles máximos que establecía la legislación laboral vigente en la fecha de firma del contrato, asimilable a la de un despido declarado improcedente bajo una relación ordinaria.

Respecto a los pactos de no competencia, se establece que 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.

- 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 la fecha de aprobación del presente informe, no existen otros conceptos retributivos diferentes a los expuestos en los apartados anteriores.

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

- 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 la fecha del presente informe, los consejeros no tienen prevista ninguna remuneración distintas a las anteriormente señaladas en los apartados anteriores, ya sea por Iberpapel Gestión o por cualquier otra sociedad del Grupo.

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

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- 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.
- 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 proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

La Junta General de Accionistas celebrada el 24 de abril de 2018, aprobó la Política de Remuneraciones de los consejeros de Iberpapel Gestión, S.A., para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, formulada de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodécimo de la Ley de Sociedades de Capital, así como en el artículo 24º h) de los Estatutos Sociales.

Los cambios más relevantes son respecto al importe a percibir por los consejeros que sean miembros de las comisiones del consejo de administración:

Una asignación adicional en atención a las funciones o actividades realizadas por los Consejeros como miembros de las distintas Comisiones de la Sociedad, de acuerdo al siguiente desglose:

Los miembros pertenecientes a la Comisión de Auditoría percibirán una asignación fija anual de quince mil euros (15.000.-€) a excepción del Presidente de dicha Comisión que percibirá una asignación de veinte mil euros (20.000.-€).

Los miembros pertenecientes a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones percibirán una asignación fija anual de quince mil euros (15.000.-€) a excepción del Presidente de dicha Comisión que percibirá una asignación de veinte mil euros (20.000.-€).

Los miembros pertenecientes a la Comisión de Responsabilidad Social Corporativa percibirán una asignación fija anual de quince mil euros (15.000.-€) a excepción del Presidente de dicha Comisión que percibirá una asignación de veinte mil euros (20.000.-€).

Las cantidades anteriormente detalladas se acomodarán anualmente a las variaciones que, al alza o a la baja, experimente el Índice General de Precios al Consumo (IPC), siempre que el Convenio Colectivo de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de la provincia de Guipúzcoa 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.

**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.**

Esta información está accesible en la página web de la compañía ([www.iberpapel.es](http://www.iberpapel.es)), y se puede acceder: desde el apartado accionistas e inversores, desde la pestaña denominada Gobierno Corporativo.

**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.**

Según se indica en el apartado B4, el informe de remuneraciones del ejercicio 2017 fue aprobado con el respaldo del 96,34% de los votos emitidos en la reunión de la Junta General celebrada el 24 de abril de 2018. El Consejo de Administración considera que las prácticas retributivas contenidas en dicho informe cuentan con la conformidad de una mayoría significativa de los accionistas y son acordes con las compañías que compiten con la Sociedad en términos comparables, por lo que ha decidido adoptar una línea de continuidad con las mismas. En tal sentido, el Consejo de Administración elevó a la Junta General la Política de Remuneraciones para el periodo 2018-2020, con la finalidad de alinear la Política de Remuneraciones con las mejores prácticas y tendencias del mercado, al objeto de garantizar que la retribución percibida por los miembros del Consejo de Administración es la adecuada para atraer y retener a consejeros del perfil deseado por la Sociedad. Retribuir 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 y ser acorde con la coyuntura económica nacional e internacional actual.

La votación de la nueva Política de Remuneraciones ha tenido en la precitada Junta un porcentaje de votos a favor del 96,86%.

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

**B.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 Nominamientos y Retribuciones, aprobó por unanimidad en su reunión celebrada el 27 de febrero de 2018 una nueva Política de Remuneraciones aplicable para los años 2018, 2019 y 2020. Política que fue aprobada por la Junta General de Accionistas el 24 de abril de 2018, con el 96,86% de los votos. Política que contó con el asesoramiento del Despacho Pérez-Llorca.

En la mencionada Política, todos los consejeros por su condición de tales, perciben el mismo importe en la retribución fija. Importe que es la percibida en el año 2017 con la variación experimentada por IPC del año 2018.

**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 el consejero ejecutivo, 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.

No existen en la Sociedad blindajes ni en relación con el consejero ejecutivo, ni con ningún otro miembro del Consejo.

**B.3.** Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

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 Consejeros no han devengado ninguna remuneración en 2018 que no esté prevista en la Política de remuneraciones.

La Junta General de Accionistas celebrada el 24 de abril de 2018, aprobó la Política de Remuneraciones para los años 2018, 2019 y 2020. Dicha Política prevé la existencia de componentes de retribución fija, con una variación anual igual al IPC de cada año, no vinculada a los resultados de la Sociedad.

La retribución del consejero ejecutivo, consiste en una cantidad fija anual, propuesta cada año por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La variación que ha experimentado en el año 2018, es la misma que la que ha tenido el Convenio Colectivo de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de la provincia de Guipúzcoa.

**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 votos negativos que en su caso se hayan emitido**

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	10.802.400	84,47

  

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	393.207	3,64
Votos a favor	10.407.032	96,34
Abstenciones	2.161	0,02

**Observaciones**

**B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.**

La retribución fija de los consejeros de Iberpapel Gestión viene establecida en el artículo 22º de los Estatutos Sociales que dice:

La retribución comprenderá los dos conceptos siguientes:

Una asignación fija anual a cada Consejero de cincuenta y un mil cuatrocientos sesenta y dos euros (51.462.-€).

Una asignación adicional en atención a las funciones o actividades realizadas por los Consejeros como miembros de las distintas Comisiones de la Sociedad, de acuerdo al siguiente desglose:

Los miembros pertenecientes a la Comisión de Auditoría percibirán una asignación fija anual de quince mil euros (15.000.-€) a excepción del Presidente de dicha Comisión que percibirá una asignación de veinte mil euros (20.000.-€).

Los miembros pertenecientes a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones percibirán una asignación fija anual de quince mil euros (15.000.-€) a excepción del Presidente de dicha Comisión que percibirá una asignación de veinte mil euros (20.000.-€).

Los miembros pertenecientes a la Comisión de Responsabilidad Social Corporativa percibirán una asignación fija anual de quince mil euros (15.000.-€) a excepción del Presidente de dicha Comisión que percibirá una asignación de veinte mil euros (20.000.-€).

En tanto no se modifiquen estatutariamente dichas cantidades, estas asignaciones 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 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 año 2018 se ha actualizado la asignación fija que percibe cada consejero por su pertenencia al Consejo de 51.462 € con el incremento que ha habido en el IPC para el referido año, que ha sido el 1,2%.

**B.6.** Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, 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.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene establecidas en el Reglamento del Consejo, entre otras, las siguiente competencias: Preparar las decisiones relativas a las remuneraciones y, en particular, informar y proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones, el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y Altos Directivos así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y Altos Directivos, y las demás condiciones de sus contratos, especialmente de tipo económico, entendiéndose como Altos Directivos a los efectos de los presentes Estatutos, los directores generales o quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o del Consejero Delegado y, en todo caso, el auditor interno de la Sociedad.

De conformidad con las mencionadas competencias, en su reunión de 27 de febrero de 2018, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprobó, por lo que respecta a la retribución del Consejero Ejecutivo para el año 2018, el sueldo percibido en el ejercicio 2017, con la variación experimentada en el Convenio Colectivo de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de la provincia de Guipúzcoa.

La variación que ha tenido en su retribución en el año 2018 respecto al año 2017, ha sido del 2,3%. Variación que ha experimentado el Convenio Colectivo de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de la provincia de Guipúzcoa.

**B.7.** Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados 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, 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.

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.

- 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.
- 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 de IBERPAPEL, ejecutivos y no ejecutivos, no son beneficiarios de planes retributivos a corto plazo, ni cuentan con un sistema de retribución variable, por lo que no perciben importe alguno por este concepto.

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

En relación con el sistema de retribución variable, los consejeros no perciben importe alguno por este concepto.

**B.8.** Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago 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 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 como consejero.

**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.

A la fecha del presente informe, la sociedad no tiene asumidos compromisos de pago de indemnizaciones por cese de las funciones como consejero.

En cuanto a las eventuales indemnizaciones a los consejeros ejecutivos por cese a iniciativa de la sociedad, tendrá el tratamiento que en su caso correspondieran a las relaciones laborales ordinarias.

A la fecha de aprobación del presente informe, no se ha producido ningún cese anticipado o terminación de contrato del que se derive ningún tipo de pago o 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. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene atribuidas, entre otras, en el artículo 10.2 del Reglamento del Consejo de Administración, la siguiente competencia: "Preparar las decisiones relativas a las remuneraciones y, en particular, informar y proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones, el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y Altos Directivos así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y Altos Directivos, y las demás condiciones de sus contratos, especialmente de tipo económico, entendiéndose como Altos Directivos a los efectos de los presentes Estatutos, los directores generales o quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o del Consejero Delegado y, en todo caso, el auditor interno de la Sociedad.

En su sesión de 26 de octubre de 2017, informo favorablemente la retribución variable e independiente del salario (bonus no consolidable) por una cuantía máxima de 150.000 euros brutos a favor del Presidente y Consejero Delegado de la Sociedad, a consolidar en el plazo de tres años, estando vinculado el mismo a que esté operativa la nueva máquina de papel número 5, del proyecto de inversión denominado Proyecto Hernani. La pérdida del derecho a su percibo tendrá lugar, además de lo previsto en el párrafo anterior, si la relación laboral finaliza antes de que éste se devengue o de la fecha prevista para su abono, incluidas las extinciones por despido improcedente.

El Consejo de Administración aprobó en su reunión de 26 de octubre de 2017, la propuesta efectuada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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

[ Ninguna ]

**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 aplica ]

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

[ Los consejeros de Iberpapel Gestión no han devengado remuneración alguna por este concepto. ]

**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.

[ La Sociedad no ha pagado en 2018 remuneración alguna por este concepto. ]

**B.16.** Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

[ No se ha devengado remuneración alguna por este concepto. ]

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don IÑIGO ECHEVARRÍA CANALES	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don NÉSTOR BASTERRA LARROUDE	Vicepresidente independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JESÚS ALBERDI AREIZAGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don MARIA LUISA GUIBERT UCIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don MARTÍN GONZÁLEZ DEL VALLE CHAVARRI	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don GABRIEL SANSINENEA URBINSTONDO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018

**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 2018	Total ejercicio 2017
Don IÑIGO ECHEVARRÍA CANALES	52			358					410	401
Don NÉSTOR BASTERRA LARROUDE	52		30						82	66
Don JESÚS ALBERDI AREIZAGA	52		20						72	52
Don IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	52		20						72	66

## 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 2018	Total ejercicio 2017
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	52		15						67	61
Don MARIA LUISA GUIBERT UCIN	52		20						72	56
Don MARTÍN GONZÁLEZ DEL VALLE CHAVARRI	52		30						82	57
Don GABRIEL SANSINENEA URBINSTONDO	52		15						67	52

### Observaciones

[ ]

#### 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 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		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 ECHEVARRÍA CANALES	Plan							0,00				
Don NÉSTOR BASTERRA LARROUDE	Plan							0,00				
Don JESÚS ALBERDI AREIZAGA	Plan							0,00				
Don IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	Plan							0,00				

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		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 IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	Plan							0,00				
Don MARIA LUISA GUIBERT UCIN	Plan							0,00				
Don MARTÍN GONZÁLEZ DEL VALLE CHAVARRI	Plan							0,00				
Don GABRIEL SANSINENEA URBINSTONDO	Plan							0,00				

### Observaciones

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don IÑIGO ECHEVARRÍA CANALES	
Don NÉSTOR BASTERRA LARROUDE	
Don JESÚS ALBERDI AREIZAGA	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	
Don MARIA LUISA GUIBERT UCIN	
Don MARTÍN GONZÁLEZ DEL VALLE CHAVARRI	
Don GABRIEL SANSINENEA URBINSTONDO	

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 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don IÑIGO ECHEVARRÍA CANALES								
Don NÉSTOR BASTERRA LARROUDE								
Don JESÚS ALBERDI AREIZAGA								
Don IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA								
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI								
Don MARIA LUISA GUIBERT UCIN								

## 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 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don MARTÍN GONZÁLEZ DEL VALLE CHAVARRI								
Don GABRIEL SANSINENEA URBINSTONDO								

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don IÑIGO ECHEVARRÍA CANALES	Concepto	
Don NÉSTOR BASTERRA LARROUDE	Concepto	
Don JESÚS ALBERDI AREIZAGA	Concepto	
Don IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	Concepto	
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	Concepto	
Don MARIA LUISA GUIBERT UCIN	Concepto	
Don MARTÍN GONZÁLEZ DEL VALLE CHAVARRI	Concepto	
Don GABRIEL SANSINENEA URBINSTONDO	Concepto	

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

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 2018	Total ejercicio 2017
Don IÑIGO ECHEVARRÍA CANALES										
Don NÉSTOR BASTERRA LARROUDE										
Don JESÚS ALBERDI AREIZAGA										
Don IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA										
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI										
Don MARIA LUISA GUIBERT UCIN										
Don MARTÍN GONZÁLEZ DEL VALLE CHAVARRI										
Don GABRIEL SANSINENEA URBINSTONDO										

Observaciones

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 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		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 ECHEVARRÍA CANALES	Plan							0,00				
Don NÉSTOR BASTERRA LARROUDE	Plan							0,00				
Don JESÚS ALBERDI AREIZAGA	Plan							0,00				
Don IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	Plan							0,00				
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	Plan							0,00				
Don MARIA LUISA GUIBERT UCIN	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		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 MARTÍN GONZÁLEZ DEL VALLE CHAVARRI	Plan							0,00				
Don GABRIEL SANSINENEA URBINSTONDO	Plan							0,00				

Observaciones

[ ]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don IÑIGO ECHEVARRÍA CANALES	
Don NÉSTOR BASTERRA LARROUDE	
Don JESÚS ALBERDI AREIZAGA	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	
Don MARIA LUISA GUIBERT UCIN	
Don MARTÍN GONZÁLEZ DEL VALLE CHAVARRI	
Don GABRIEL SANSINENEA URBINSTONDO	

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 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don IÑIGO ECHEVARRÍA CANALES								
Don NÉSTOR BASTERRA LARROUDE								
Don JESÚS ALBERDI AREIZAGA								
Don IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA								
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI								
Don MARIA LUISA GUIBERT UCIN								

## 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 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don MARTÍN GONZÁLEZ DEL VALLE CHAVARRI								
Don GABRIEL SANSINENEA URBINSTONDO								

### Observaciones

[ ]

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don IÑIGO ECHEVARRÍA CANALES	Concepto	
Don NÉSTOR BASTERRA LARROUDE	Concepto	
Don JESÚS ALBERDI AREIZAGA	Concepto	
Don IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	Concepto	
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	Concepto	
Don MARIA LUISA GUIBERT UCIN	Concepto	
Don MARTÍN GONZÁLEZ DEL VALLE CHAVARRI	Concepto	
Don GABRIEL SANSINENEA URBINSTONDO	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 Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don IÑIGO ECHEVARRÍA CANALES	410				410					
Don NÉSTOR BASTERRA LARROUDE	82				82					
Don JESÚS ALBERDI AREIZAGA	72				72					
Don IÑAKI MARTINEZ PEÑALBA	72				72					
Don IÑAKI USANDIZAGA ARANZADI	67				67					
Don MARIA LUISA GUIBERT UCIN	72				72					
Don MARTÍN GONZÁLEZ DEL VALLE CHAVARRI	82				82					
Don GABRIEL SANSINENEA URBINSTONDO	67				67					
TOTAL	924				924					



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

---

Observaciones

**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.

[ No existe ningún aspecto relevante. ]

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

[ 27/02/2019 ]

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

[ ] Si  
[√] No